

**Campus Virtual da Justiça - A utilização de uma plataforma
de *e-learning* na formação profissional dos Oficiais de Justiça**

Ana Paula Charneco Gaudêncio

**Dissertação de Mestrado
em Gestão de Sistemas de *e-learning***

Janeiro, 2014

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Sistemas de *e-learning*, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Irene Tomé.

DECLARAÇÕES

Declaro que esta dissertação é o resultado da minha investigação pessoal e independente. O seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia.

A candidata,

Lisboa, 23 de janeiro de 2014

Declaro que esta dissertação se encontra em condições de ser apreciada pelo júri a designar.

A orientadora,

Lisboa, 23 de janeiro de 2014

Aos meus filhos, David e Daniel

Agradecimentos

À minha Professora Doutora Irene Tomé pelas suas sábias orientações.

À Direção Geral da Administração da Justiça pela autorização concedida para a realização deste estudo.

Ao Centro de Formação dos Funcionários de Justiça, na pessoa da Dra Ana Mata e do Sr. João Campos, pela sua disponibilidade e essenciais contributos para este trabalho.

Aos meus colegas Oficiais de Justiça, importantes colaboradores e destinatários deste estudo.

Ao Mário que sempre acreditou.

Campus Virtual da Justiça – A utilização de uma plataforma de *e-learning* na formação profissional dos Oficiais de Justiça

Ana Paula Charneco Gaudêncio

Resumo

A evolução científica e tecnológica tem avançado a um ritmo acelerado contribuindo para a ocorrência de grandes modificações em todas as áreas e nomeadamente no ensino e formação através da utilização de ferramentas e meios disponibilizados pelas tecnologias da informação e comunicação.

A formação profissional surge neste contexto como uma alavanca importante para ultrapassar estas mudanças, contribuindo para a melhoria da qualificação de recursos humanos e para o desenvolvimento da capacidade produtiva de uma determinada pessoa ou instituição.

O *e-learning* surge assim como um modelo de ensino e de aprendizagem a distância que contribui de uma forma importante para uma complementaridade para o ensino e formação de adultos, nomeadamente para a formação profissional, uma vez que potencia a qualificação de recursos humanos com custos mais baixos do que o modelo tradicional de ensino, ao utilizar as tecnologias da informação e comunicação.

Este trabalho apresenta um estudo de caso, onde se analisa e caracteriza em que medida a implementação da plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribuiu para a formação profissional dos seus destinatários que neste caso é o grupo de pessoal dos Oficiais de Justiça.

Palavras chave – *e-learning*; Formação Profissional; Oficiais de Justiça; Plataforma de *e-learning*, Formação a Distância

Campus Virtual da Justiça – A utilização de uma plataforma de *e-learning* na formação profissional dos Oficiais de Justiça

Ana Paula Charneco Gaudêncio

Abstract

The scientific and technological developments have advanced at a rapid pace contributing to the occurrence of major changes in all areas and especially in education and training through the use of tools and resources provided by information technologies and communication.

The vocational training appears in this context as an important lever to overcome these changes, contributing to the improvement of the qualification of human resources and the development of the productive capacity of a particular person or institution.

The *e-learning* arises as a model of teaching and distance learning which contributes an important way to complementarity for the education and training of adults, particularly for training, since it enhances the qualification of human resources costs lower than the traditional teaching model, using information technology and communication.

This paper presents a case study, which analyzes and characterizes the extent to which the implementation of *e-learning* platform of the Virtual Campus of Justice contributed to the training of the recipients in this case, the group of staff the Justice Officials.

Keywords - *e-learning* Training; Justice Officials; *e-learning* Platform, Distance Learning

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico.....	4
I.1 – Ensino a distância	4
I.1.1 – Definição do Conceito	4
I.1.2 – Perspectiva histórica	6
I.1.3 – <i>E-learning</i>	10
I.1.4 – As Teorias Construtivistas e Construcionistas	15
I.2 – A Formação e qualificações profissionais	18
I.2.1 – A Formação Profissional.....	18
I.2.2 - Aprendizagem e Formação ao Longo da Vida	21
I.2.3 – A Aprendizagem de adultos	26
I.2.4 – Plataformas eletrónicas ou os LMS – plataformas de aprendizagem.....	27
Capítulo II – Estudo de Caso	30
II.1 – Objetivos do estudo.....	30
II.1.1 – Metodologia	30
II.1.2 – Determinação e método da amostra	32
II.1.3 – Elaboração do Questionário	33
II.1.4 – Aplicação do Questionário	35
II.1.5 – Tratamento dos dados.....	35
II.1.6 – Caracterização da Amostra.....	36
II.1.7 – Análise e resultados dos dados	38
Conclusão	51

Bibliografia.....	56
Glossário.....	62
Lista de quadros.....	67
Lista de Gráficos.....	68
Anexo A - Questionário	ii
Anexo B – Estatuto dos Funcionários de Justiça.....	viii
Anexo C – Quadros caracterização dos Oficiais de Justiça	xxxviii

Lista de Abreviaturas

AEP - Associação Empresarial de Portugal
ALV – Aprendizagem ao Longo da Vida
ANQ – Agência Nacional para a Qualificação
AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem
CAL - Computer Assisted Learning (Ensino assistido por computador)
CVA – Comunidades Virtuais de Aprendizagem
DGAJ – Direção Geral da Administração da Justiça
EaD – Ensino a Distância
EFP – Ensino e Formação Profissional
FaD – Formação a Distância
FP – Formação Profissional
IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
INA – Instituto Nacional de Administração - Direção Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas.
LLL – Life Long Learning (Aprendizagem ao Longo da Vida)
LMS – Learning Management System (Plataforma de Aprendizagem *Online*)
MOOC - Massive Open *Online* Courses (Cursos *Online* Abertos Massivos)
OJ – Oficiais de Justiça
OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development (Organização para a Cooperação Económica e Desenvolvimento)
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PDA - *Personal Digital Assistant* (Assistente Pessoal Digital)
PISA - Programme for International Student Assessment (Programa Internacional para Avaliação de Estudantes)
PC – Personal Computer (Computador Pessoal)
PME – Pequenas e Médias Empresas
TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação
UE – União Europeia
WWW – World Wide Web

Introdução

A evolução científica e tecnológica tem avançado a um ritmo acelerado contribuindo para a ocorrência de grandes modificações em todas as áreas, nomeadamente no ensino e formação através da utilização de ferramentas e meios disponibilizados pelas tecnologias da informação e comunicação.

A Formação Profissional surge neste contexto como uma alavanca importante para ultrapassar estas mudanças, contribuindo para a melhoria da qualificação de recursos humanos e para o desenvolvimento da capacidade produtiva de uma determinada pessoa ou instituição.

Tal como refere Canário (1997), a revalorização e a redescoberta do potencial formativo das situações de trabalho propiciam a produção de estratégias, dispositivos e práticas de formação que valorizam fortemente a aprendizagem por via experiencial, sendo que o papel de cada sujeito é central de cada sujeito no seu processo de autoconstrução como pessoa e como profissional.

O *e-learning* surge assim como um modelo de ensino e de aprendizagem a distância que contribui de uma forma importante para uma complementaridade do ensino e formação de adultos, nomeadamente para a formação profissional, uma vez que potencia a qualificação de recursos humanos que diferem do modelo tradicional de ensino, ao utilizar as tecnologias da informação e comunicação.

É através de meios disponibilizados pelas tecnologias da informação e do uso de ferramentas multimédia com múltiplos formatos (vídeos, imagens, sons, chats, wikis, fóruns, etc.), com recurso à interatividade, numa atitude de trabalho colaborativo, com o respetivo feedback do formador, que se estabelece um ambiente propício ao projeto formativo.

Neto (2012) declara que a sociedade tecnológica, sociedade do conhecimento ou ainda como sociedade da aprendizagem, referindo-se ao cenário atual, que se caracteriza pela rapidez e principalmente pela abrangência de informações, sendo que as experiências educacionais vigentes requerem um perfil inovador dos sujeitos envolvidos nos processos educacionais, proporcionando situações que demandam outros desafios.

Em Abril de 2012 o Campus Virtual da Justiça iniciou a sua atividade através da implementação de uma plataforma de *e-learning*, destinada à Formação Profissional dos Oficiais de Justiça, sendo que anteriormente os mesmos usufruíam de formação presencial e atualmente a mesma é efetuada também pelo método de *e-learning*.

A pretensão deste estudo será a elaboração de um estudo descritivo sobre em que medida a implementação da plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribui para a formação profissional dos seus destinatários.

Assim, o objetivo deste trabalho é essencialmente perceber de que modo a implementação da plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribuiu para a formação profissional dos Oficiais de Justiça, compreender que mudanças ocorreram na formação profissional dos deste grupo profissional com a implementação do novo modelo de formação, analisando sobre impacto que a plataforma trouxe ao seu quotidiano laboral.

Desta forma, partimos das seguintes premissas, nomeadamente perceber se os mesmos têm agora acesso a um maior número de ações de formação? Se existe alguma comunidade virtual de partilha de dúvidas, experiências? Se consideram que a plataforma responde às suas necessidades concretas de formação profissional? Se possuem conhecimentos em termos de literacia digital suficientes de modo a usufruírem plenamente da plataforma?

Este trabalho, além da presente introdução e da conclusão encontra-se dividido em duas partes, sendo que a primeira é o enquadramento teórico que engloba referências ao conceito de ensino a distância, a sua definição e o modo como tem evoluído ao longo do tempo, com relevo para o modelo de *e-learning* e com menção às teorias que lhe estão na base.

Na segunda parte deste trabalho encontra-se registado o modo como foi efetuado o estudo de caso, onde se inclui os seus objetivos, a metodologia utilizada, o modo de determinação da amostra, a sua caracterização, a forma de elaboração do questionário e o modo como foi aplicado, bem assim como se inclui o tratamento dos dados obtidos através do questionário, a sua análise e respetivos resultados.

Na conclusão são sintetizados as ideias principais abordadas ao longo deste trabalho, evidenciando a relação entre os objetivos inicialmente traçados, a fundamentação teórica e os resultados obtidos no estudo.

No final, enunciam-se algumas considerações que poderão ser alvo de investigações futuras.

Acresce a este trabalho a bibliografia, um glossário, as listas de gráficos e quadros e por último os anexos.

O anexo A é constituído pelo modelo de questionário, do anexo B consta o estatuto dos Funcionários de Justiça por forma a dar a conhecer as particularidades deste grupo profissional e no anexo C encontram-se quadros de caracterização dos OJ relativamente à distribuição dos mesmos por género, idade, habilitações literárias e categoria profissional.

O registo dos questionários preenchidos não faz parte do *Corpus* desta dissertação, de modo a preservar uma possível identificação dos sujeitos inquiridos. Caso exista necessidade de consulta por parte dos Excelentíssimos Senhores Membros do Júri, o mesmo encontra-se disponível para consulta no Gabinete da Orientadora e ainda na Sala de Atos no dia de provas públicas desta dissertação.

Os termos, citações e expressões em língua estrangeira, apresentados ao longo deste documento, não foram traduzidos por opção da autora de modo a preservar o seu significado original. As ideias e contributos que originalmente se encontram em língua estrangeira, e se encontram integrados no texto, foram traduzidos e interpretados pela autora.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

I.1 – Ensino a distância

I.1.1 – Definição do Conceito

Parece-nos importante referir que a redação deste termo é essencial para definir o propósito do conceito de ensino a distância assim, como afirma Trindade (1990) citado por Santos (2010) deve utilizar-se a preposição não contraída “a” distância e não “à” distância, na medida em que nos referimos a uma distância qualquer e não a certa particular distância.

Segundo refere Carmo (1996) o ensino a distância pode ser realizado por múltiplos formatos que de comum, têm duas características dominantes: uma filosofia de aprendizagem aberta o que significa que o aprendente possui margem de manobra para escolher: o que quer aprender (conteúdos de aprendizagem), onde quer aprender (local de aprendizagem), como quer aprender (métodos), quando quer aprender (ocasião do dia ou da semana), e também onde o processo de ensino-aprendizagem é efetuado numa situação de descontinuidade geográfica e por vezes mesmo temporal, isto é, em que o aprendente e o ensinante não se encontram juntos, habitualmente.

É também utilizado o termo "educação a distância" (EaD), que segundo Holmberg (1977) citado por Lagarto (2002) abrange várias formas de estudo a qualquer nível, que não estão sobre a contínua e imediata supervisão de tutor presente em sala de aula ou no mesmo edifício, mas que apesar disso, beneficiam de suporte, aconselhamento e tutoria por parte da instituição formador, mas Santos (2010) refere que a expressão educação a distância não é bem aceite no meio académico pois, entende-se que o termo adequado é ensino a distância, pois educar é um processo mais amplo que ensinar.

Já Lagarto (2002) cita Keegan (1997), caracterizou a educação a distância como uma forma de educação onde existe a separação entre o professor e o aluno durante o processo de ensino-aprendizagem, com a influência de uma instituição de ensino na preparação e no planeamento dos materiais de aprendizagem bem como da disponibilização dos serviços de apoio ao estudante, em que acontece a utilização de materiais em diferentes suportes, tais

como o papel, áudio ou vídeo, e onde existe a disponibilização de sistemas de comunicação bidirecional de modo a que o aluno possa comunicar com o seu tutor e vice-versa, com a possibilidade de haver entre os membros da turma ou grupo uma forma de comunicação presenciais ou por meios eletrónicos, para fins didáticos ou de socialização.

O ensino a distância pode adotar diferentes metodologias e formatos, desde cursos apenas baseados na *web* até cursos envolvendo a utilização de CD-ROMs, livros e outros materiais, ou cursos baseados na correspondência, ou emissões televisivas. Pode também incluir mundos virtuais, simulações, narrativas, aprender fazendo ou aprender ensinando, requerer interações em tempo real (cursos síncronos), mas pode também ser completamente independente do tempo e do espaço (cursos assíncronos). Pode ainda ser mais complexo, na medida em que poderá ser uma combinação de quaisquer dos exemplos referidos, ou ainda misto: parcialmente a distância e parcialmente presencial.

O surgimento de certas tecnologias, pelo seu potencial nomeadamente em termos de representação de conteúdos em novos formatos ou linguagens (da palavra escrita ao hipermédia) e em termos de possibilidades de comunicação a distância, criando oportunidades de comunicação professor-aluno e aluno-aluno mais rápidas e frequentes, tem originado novos modelos de formação a distância (Gomes, 2005).

O *e-learning* surge assim como o modelo mais atual de ensino a distância uma vez que nele se utiliza as tecnologias e serviços associados à Internet, apesar de só por si não constituírem forçosamente situações de *e-learning*, e da sua utilização poder, de facto, desencadear ou servir de suporte a aprendizagens de diversa natureza (Gomes, 2005).

Assim, a utilização eficaz das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) como suporte do *e-learning*, tem permitido vencer as barreiras que os sistemas tradicionais não conseguiram demover, apresentando aquela metodologia de formação, duas características fundamentais, o carácter de massificação de formandos e a aceleração dos processos formativos (Carneiro, 2008).

Existem naturalmente diferenças entre os conceitos primeiramente referidos e os mencionados mais recentemente, pois tal deve-se à evolução tecnológica durante este intervalo de tempo com a disponibilização de novos recursos, que permitem novas interações e conetividades entre os intervenientes do processo de ensino-aprendizagem.

I.1.2 – Perspetiva histórica

As referências históricas do ensino a distância surgiram segundo Trindade (1992) citado por Lagarto (2002) em meados do Séc. XIX com o aparecimento da primeira escola de ensino por correspondência na Europa (o Sir Isaac Pitman Correspondence College), em 1840 no Reino Unido, sendo certo que o objetivo primordial era proporcionar a educação a quem não se podia deslocar à escola, por diversas razões.

Desde então este modelo de ensino desenvolveu-se de acordo com as tecnologias disponíveis sempre com o objetivo primordial de proporcionar educação e formação a quem não se pode deslocar à instituição formadora por variados motivos (Lagarto, 2002).

No final dos anos 60 e início dos anos 70 alterações significativas no EaD ocorreram devido ao desenvolvimento das TIC. Atualmente as Universidades Abertas espalhadas por todo o mundo usam todas as formas de tecnologia.

O ensino a distância (EaD) teve alguns marcos significativos ao longo da sua evolução, que originou alterações significativas no processo de ensino/aprendizagem, sendo que Lagarto (2002) refere que tal deve-se quer à introdução de materiais de ensino de valor formativo elevado, quer ainda à melhoria das condições de interação entre o formando e os seus tutores. Entre elas estão o aparecimento da televisão, a vulgarização do videogravador e a utilização do *fax*, bem como o uso generalizado da Internet.

Segundo Santos (2000) citado por Lagarto (2002) em Portugal, a história do ensino à distância remonta a 1928, altura em que foi editado um curso de contabilidade. Nos anos 40, algumas organizações protagonizaram este modelo de ensino, nomeadamente o "Centro de Estudos por Correspondência", a "Escola Lusitana de Ensino por Correspondência", a "Escola Comercial Portuguesa por Correspondência" e o "Instituto de Estudos por Correspondência".

Na década de 60, regista-se a existência de cursos de língua estrangeira, a título de exemplo Linguaphone e de cursos de formação inicial em Rádio, Eletrónica, Desenho de Construção Civil, disponibilizados pelo CIT e Álvaro Torrão.

A Telescola que foi criada em Dezembro de 1964, que utilizava também o ensino presencial, e nos finais dos anos 70 o Ano Propedêutico, substituído pelo atual 12º ano.

Nos anos 80 surgem o Instituto de Formação Bancária e a Universidade Aberta, sendo esta última uma grande referência no ensino a distância em Portugal, disponibilizando a totalidade da sua oferta formativa que vai desde licenciaturas, pós-graduações, mestrados e doutoramentos, assim como módulos de formação, exclusivamente no modelo *e-learning*, que se caracteriza como sendo um modelo de ensino-aprendizagem *online*, não presencial e onde se utiliza as tecnologias da informação e comunicação

Por parte das outras instituições de ensino superior onde existe ensino presencial, existe pouca oferta de cursos em modelo *e-learning*, ou no modelo misto (b-learning) que contempla o ensino presencial e o ensino *online*, apesar de quase todas elas possuírem uma plataforma de aprendizagem *online* que lhes permita disponibilizar cursos neste modelo.

No que se refere à formação profissional contínua, a experiência é ainda escassa, contudo existem no mercado algumas organizações que desenvolveram plataformas de *e-learning* com reconhecido sucesso, é o caso da PT Inovação, da Associação Empresarial de Portugal (AEP), do INA e algumas instituições bancárias (Lopes, 2011).

A nível Europeu, o Tratado de Maastricht menciona expressamente a necessidade de considerar métodos de ensino a distância na formação de recursos humanos para a União Europeia (Carmo, 1996).

Também no documento de trabalho dos serviços da Comissão das Comunidades Europeias, intitulado Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida, é mencionado que os sistemas de aprendizagem devem adaptar-se às circunstâncias das mudanças sociais e económicas, e que “*as técnicas de aprendizagem assentes nas TIC oferecem amplas potencialidades de inovação nos métodos de ensino e de aprendizagem*”¹.

No plano global, a UNESCO entendeu elevar a entidade representativa dos sistemas de ensino a distância em todo o mundo, o International Council for Distance Education (ICDE), à categoria de Organização Não Governamental (ONG) classe A, daquele organismo das Nações Unidas.

Carmo (1996) adianta ainda que este tipo de ensino tem-se desenvolvido em variados contextos socioeconómicos, com diferentes públicos-alvo, sendo que a análise dos resultados

¹ <https://infoeuropa.euroid.pt/registo/000033814/>

da sua implementação, em termos de eficácia e de eficiência, conduz a um saldo global positivo.

De referir que vários autores consideram existir quatro gerações de ensino a distância, sendo que segundo Gomes (2003) a primeira geração denominada ensino por correspondência, começou em 1833, com a distribuição de conteúdos efetuada pelo correio, sendo que estes se encontravam impressos em papel, onde a comunicação entre professor e aluno era muito rara, assim como a comunicação entre alunos era inexistente, sendo que a modalidade de comunicação disponível era assíncrona com um elevado intervalo de tempo de retorno. A tecnologia que suportava as comunicações, nesta geração, era o correio postal.

Lagarto (2002) caracteriza esta geração como aquela em que é predominante a utilização quase exclusiva dos documentos em suporte papel, algumas vezes complementados com *kits* de aprendizagem de destrezas específicas ou para construção de determinados equipamentos demonstradores.

A segunda geração denomina-se tele ensino e teve o seu início na década de 70, sendo que a representação dos conteúdos eram efetuados através de vários tipos de média, como as emissões em áudio e/ou vídeo, recorrendo a emissões, radiofónicas e televisivas, onde a interação entre o professor aluno era pouco frequente, com uma comunicação síncrona, fortemente desfasada no tempo. A comunicação entre alunos era também aqui inexistente. A tecnologia que predominava nesta geração era o telefone. A grande inovação desta fase é a presença da imagem animada, pela utilização da televisão, e muito particularmente pela possibilidade de visionamento de documentos vídeo gravados em videocassetes, sendo este o caso da Telescola.

Na terceira geração o domínio multimédia é mais evidente, sendo esta assim denominada, Gomes (2003), tendo o seu início na década de oitenta, onde a representação de conteúdos era realizada através de multimédia interativo com a utilização de CD-ROMs e DVDs recorrendo ao correio postal.

Nesta fase existe a possibilidade de uma maior independência e interação, uma vez que esta pode ser efetuada com recurso a determinados *softwares*, passando assim a haver um novo ambiente de estudo, o computador, ultrapassando-se deste modo os constrangimentos decorrentes da limitação temporal ou física dos professores para interagirem com os alunos.

Gomes (2003) denomina a quarta geração, a da aprendizagem em rede, tendo o seu início pelo ano de 1994 até à atualidade com a representação de conteúdos através de recursos multimédia colaborativo, onde a distribuição de conteúdos é efetuado por páginas web distribuídas em redes telemáticas e ficheiros em rede para “*download*” e “*upload*”.

Destaca-se que nesta geração a comunicação entre professor e aluno é bastante frequente, sendo que situação de comunicação que ocorre entre os alunos é existente e muito significativa. A modalidade de comunicação nesta geração caracteriza-se por ser assíncrona, individual ou de grupo, com pequeno desfasamento temporal e síncrona individual ou de grupo e de carácter permanente (com registo eletrónico), sendo que as tecnologias que predominam nestes dois tipos de comunicação são os *chats*, *fóruns*, *blogs*, *wikis* e correio eletrónico.

São ainda referenciadas a quinta geração de EaD que utiliza como suportes tecnológicos e de distribuição de conteúdos os PDA, telemóveis, leitores portáteis de MP3 e de MP4 e os smartphones, que se denomina m-learning, e a sexta geração denominada de mundos virtuais onde os ambientes virtuais da WEB são os suportes tecnológicos e de distribuição de conteúdos (Gomes, 2008).

Gomes (2003), reforça também a ideia de que é importante ter sempre presente a necessidade de adotar as tecnologias mais adequadas e disponíveis tendo em vista a população-alvo a que se dirige determinada iniciativa de ensino a distância; caso contrário poderemos gerar situações de discriminação, com a possibilidade de exclusão dos menos favorecidos.

O “fenómeno” atual dos cursos abertos e gratuitos (MOOC - Massive Open *Online* Courses) começa a ganhar notoriedade em todo o mundo, com a disponibilização de cursos de nível superior sobre uma variedade de temas, bastando para tal estar munido de um computador e acesso à internet. São disso exemplo a plataforma Coursera, que se encontra associada com várias universidades do todo o mundo, a Edx e a Miríada X (Luso-Espanhola), e as plataformas Alison, Iversity e a plataforma Veduca de origem Brasileira.

I.1.3 – *e-Learning*

As tecnologias possuem uma importância fulcral no domínio da educação a distância uma vez que os diferentes média e tecnologias são elementos determinantes não só na mediatização dos conteúdos, mas também na comunicação entre professores e alunos e entre estes.

O *e-learning* apresenta-se como uma forma de resposta às necessidades emergentes de uma sociedade que busca por elevados níveis de competitividade, quer seja entre indivíduos e ou instituições.

O aumento da sua utilização deve-se, em parte, ao constante desenvolvimento das novas tecnologias, mas também à necessidade, por parte de indivíduos/instituições, de encontrar uma forma de aprendizagem, rápida, eficaz e de fácil acesso, características que definem o *e-learning* (Rosemberg, 2001), citado por (Júnior e Coutinho, 2007).

Relativamente à definição do conceito Gomes (2005) apresenta-nos como sendo o elemento da tecnologia, ou seja o elemento “eletrónico”, o “e”, parece ser o mais valorizado na definição do mesmo, sendo que noutros casos, é o elemento “*learning*” que mais parece ressaltar das definições, com as suas implicações em termos de aspetos como sejam a comunicação e a interatividade associada a situações de *e-learning*.

As características fundamentais do *e-learning* apresentam também algumas semelhantes ao ensino a distância, sendo elas a separação física entre formador e formando, não se encontrando estes no mesmo local físico quando ocorrem os processos de ensino-aprendizagem.

O *e-learning* está intrinsecamente associado à Internet e ao serviço WWW, pelo potencial daí decorrente em termos de facilidade de acesso à informação independentemente do momento temporal e do espaço físico, pela facilidade de rápida publicação, distribuição e atualização de conteúdos, pela diversidade de ferramentas e serviços de comunicação e colaboração entre todos os intervenientes no processo de ensino-aprendizagem, e pela possibilidade de desenvolvimento de “hipermédia colaborativos” de suporte à aprendizagem, sendo que este modelo de formação a distância pode ser considerado de “interativo” para melhor evidenciar as mais-valias que o *e-learning* trouxe aos modelos clássicos de formação a distância (Gomes, 2005).

O conceito de *e-learning* pode abarcar situações de apoio tutorial ao ensino presencial, em que o professor-formador-tutor disponibiliza materiais, sugere recursos e interage *online* com os alunos (esclarecendo dúvidas, fomentando debates, estimulando a colaboração *online*), não constituindo este cenário um modelo de educação a distância. Neste contexto o *e-learning* assume essencialmente a vertente de tutoria “eletrónica” no apoio a estudantes que se enquadram num cenário de ensino de carácter presencial (Gomes, 2005).

O *e-learning* pode constituir também novos cenários de formação a distância nos quais o potencial das tecnologias associadas à Web permite ultrapassar algumas das dificuldades associadas aos modelos de educação a distância anteriores, por exemplo, permitindo concretizar abordagens pedagógicas baseadas na interação frequente entre aluno/professor e na adoção de estratégias de trabalho colaborativo envolvendo alunos e professores (Gomes, 2005).

Fernandes (2006) refere que os pilares essenciais do *e-learning* são a Tecnologia, a Pedagogia e os Conteúdos, sendo que as aulas virtuais (*e-learning*), os manuais eletrónicos, bem como outros formatos de aprendizagem *online*, isto é, a produção de conteúdos para a Internet, são o resultado final do esforço conjugado de uma vasta equipa onde os tutores, formadores, sociólogos, consultores pedagógicos, gestores de conteúdos, web designers e programadores, assumem um papel central.

No sentido da clarificação de conceitos, pode ser útil reter a relação que Rosenberg (2001) citado por Costa e Peralta (2001), estabelece entre e-aprendizagem e aprendizagem a distância: "*e-learning is a form of distance learning, but distance learning is not e-learning*".

Importa assim enfatizar que o *e-learning* é um modelo de ensino-aprendizagem *online*, não presencial e onde se utiliza as tecnologias da informação e comunicação. Como foi referido no capítulo anterior, no ensino a distância foram sempre sendo utilizados os instrumentos e as tecnologias que melhor serviam o objetivos do processo de ensino-aprendizagem. Como atualmente as TIC disponibilizam ferramentas que se considera ter um potencial superior às anteriormente utilizadas, tais como o telefone, fax ou a televisão, são as que se encontram a ser mais comumente utilizadas. O *e-learning* é um modelo de ensino a distância que utiliza as TIC, eventualmente haverão outras gerações de ensino a distância, das já elencadas, em que existirão outros modelos de ensino-aprendizagem que contribuam para que este processo se realize de uma forma mais profícua para todos os que nele intervêm.

Vantagens e desvantagens do *e-learning*

Segundo refere Machado (2001), citado por Júnior e Coutinho (2007) as vantagens do *e-learning* para os formandos serão a flexibilidade no acesso aos conteúdos, a possibilidade de interatividade em tempo real, a possibilidade de acesso em qualquer parte do mundo, a rapidez na comunicação, porém o mesmo refere que como todas as tecnologias, este modelos de ensino aprendizagem são também acompanhados de desvantagens, como seja a falta do contacto humano, a necessidade de equipamentos para aceder aos recursos e possíveis problemas de acesso ao sistema.

Já Santos (2010) indica como principais vantagens deste sistema a distribuição rápida de conteúdos, a redução no tempo de produção de alterações, a flexibilidade temporal e espacial, e a possibilidade de se aprender quando necessário. O mesmo autor resume as vantagens do *e-learning* afirmando que não é a tecnologia a fonte educacional do *e-learning*, mas sim a sua aplicação pedagógica criativa e inteligente, elaborado pela colaboração dos recursos humanos, acrescentando ainda que os ambientes virtuais que a Internet proporciona estão dotados de capacidades pedagógicas excepcionais, que devem ser aproveitadas através da utilização de serviços como o *e-mail*, *fórum*, *chat*, entre outros.

Podemos enumerar como outras vantagens do *e-learning* o facto de alargar o âmbito da zona de influência dos centros produtores de saberes, não havendo assim limites geográficos para os formandos acederem a determinados recursos. A eliminação das barreiras de espaço e de tempo, permite uma atividade cooperativa, colaborativa e individual através da utilização de ferramentas de comunicação síncrona e assíncrona, tais como *chats*, *fóruns* e *wikis*, havendo a possibilidade da existência de uma oferta pedagógica diferenciada onde cada um poderá aceder a conteúdos que mais facilmente permita realizar aprendizagens, através de materiais didáticos que são um suporte de aprendizagem e que contêm um compósito de três tipos de linguagem: áudio, scripto e visual, que não são um somatório de linguagens mas sim um todo, formando uma unidade compósita (Tomé, 2007). Os conteúdos multimédia são assim muito atrativos para o processo de ensino/aprendizagem uma vez que oferecem um potencial motivacional muito forte onde os indivíduos são estimulados possuindo o controlo da situação de aprendizagem, o que se encontra de acordo com a teoria construtivista.

Como fatores de insucesso poderemos ainda enumerar o nível deficitário de infraestruturas, os custos de comunicação, ambientes de aprendizagem difíceis de utilizar podendo ser pouco intuitivos, a iliteracia digital dos formandos que pode dificultar em primeiro lugar o acesso a qualquer recurso digital, a possível ausência de interação e de avaliações, bem assim como da ausência de estratégias didáticas e pedagógicas. A falta de motivação, o sentimento de isolamento, o baixo nível de autoeficácia e a cultura do facilitismo, poderão ser os outros fatores que condicionam o sucesso deste modelo de formação.

B-Learning

O conceito de *e-learning* pode também estar associado a uma complementaridade entre atividades presenciais e atividades a distância tendo por suporte os serviços e tecnologias disponíveis, este outro cenário combina uma articulação prevista e as atividades em regime presencial e as atividades *online*.

Neste cenário de formação, o *e-learning* permite a integração de módulos ou atividades *online* em modelos de formação mistos, ou seja, modelos que incorporam uma componente de formação *online* e uma componente presencial que se designa por *blended-learning* (*b-learning*), (Gomes, 2005).

A este propósito Lencastre & Chaves (2006) citados por Júnior e Coutinho (2007) referem que o *b-learning* não pode ser considerado como uma variação do *e-learning*, mas antes como um modelo com características próprias, que abrange as melhores componentes do ensino a distância e presencial.

O *b-learning* pode assim ser definido como um modelo de ensino/formação que reconhece os benefícios de disponibilizar parte da formação *online*, mas que também utiliza o formato de ensino que privilegie o contacto presencial com o grupo de alunos/formandos, reunidos numa sala de aula com um professor, permitindo combinar a flexibilidade e o ritmo individual de aquisição de conhecimento, contemplando momentos presenciais, em sala de aula, para reflexões em grupo articulado com o modelo de aprendizagem *online*.

Gomes (2006) refere ainda que várias correntes de investigação admitem que a solução mais indicada será a complementaridade entre as duas vertentes do ensino (*online* e

presencial),ou seja, um processo integrado de aprendizagem que junte o melhor de ambas as vertentes.

A opção pelo modelo b-learning é mais aconselhável para formações onde estão integrados formandos com pouca experiência na utilização da informática e na formação a distância, aproveitando o que de melhor tem a formação presencial e a formação a distância, permitindo desenvolver as capacidades necessárias a uma formação completamente a distância.

Quem não está familiarizado com este tipo de formação e tecnologia, o envolvimento nas atividades acarreta mais uma sobrecarga cognitiva. O b-learning, surge assim, como modalidade de transição para modalidades integralmente a distância, uma vez que se irão progressivamente desenvolvendo capacidades de formação e de domínio das tecnologias e dos processos de comunicação a distância.

Relativamente à formação profissional este modelo poderá ser realizado no local de trabalho, no exato momento em que o trabalhador/aprendente precisa, havendo uma combinação de formação teórica com formação prática, que estará disponível *online* e presencialmente com um formador otimizando assim o processo de ensino-aprendizagem.

Cada vez mais se utiliza este modelo de ensino-aprendizagem, principalmente nas áreas em que existe uma forte componente prática e de trabalho colaborativo, sendo que esta vertente de aprendizagem se desenvolve então no modo presencial, reportando a componente teórica para situações a distância.

I.1.4 – As Teorias Construtivistas e Construcionistas

*A ação facilita as aprendizagens significativas.
Frequentemente é ao realizarmos as coisas que as compreendemos e que as retemos.
São estas as aprendizagens que nos marcam.*

Yves Bertrand (1991)

A aprendizagem só pode ser construída se ela for desenvolvida num modelo tridimensional, através das interações produzidas entre as três dimensões que ele propõe: dimensão construtivista, que se refere ao sujeito que aprende; dimensão social, que se refere a todos os parceiros em presença na relação didática; dimensão interativa que se refere ao meio, à interação entre as situações e o objeto de aprendizagem, Jonnaert P. (2006) citado por Tomé (2007).

Na perspetiva da teoria sócio construtivista da aprendizagem considera-se que o conhecimento não é uma entidade amorfa, passivamente transmitido de uma pessoa a outra, mas crê-se antes que o conhecimento é uma construção pessoal da realidade num processo dinâmico. Os valores que o indivíduo possui quer sejam, morais, religiosos, sociais ou culturais, aliados e embebidos nas suas experiências quotidianas e na interação com os outros definem um conjunto de paisagens cognitivas únicas, pessoais e intransmissíveis, uma construção pessoal da realidade.

Assim, a aprendizagem assenta no desenvolvimento ou não de estruturas cognitivas, de significados, através da ação do sujeito que aprende, na organização da aprendizagem, por ele mesmo, mas também pela organização e desenvolvimento das suas interações sociais, (Tomé, 2007).

Também no que se refere à aprendizagem, Coll et al (2001), refere que a mesma possui um carácter ativo na medida em que o sujeito que aprende não é o único a intervir, os “outros” significantes, os agentes culturais, são peças imprescindíveis para a sua construção pessoal.

Neste processo, não só modificamos o conhecimento que já possuíamos como também interpretamos o novo de uma forma muito peculiar, de modo a poder integrá-lo e torná-lo nosso.

O Construtivismo centra o aprendente no processo de ensino-aprendizagem, torna-o responsável pela aprendizagem, é ele que constrói o seu conhecimento, o seu desenvolvimento cognitivo, o seu saber através de atividades cognitivas que ele vai explorando. Neste, processo existe a intervenção de um mediador que permita abrir horizontes e que ensine a aprender estratégias de aprendizagem, desenvolvendo métodos e modalidade cognitivas, fatores determinantes no desenvolvimento do aprendente.

A articulação de metodologias centradas no aprendente, baseadas nas teorias construtivistas com as potencialidades da internet permite a criação de ambientes virtuais de aprendizagem propícios à pesquisa, à divulgação e à apresentação de conteúdos que fomentam a colaboração, não só entre os professores e os alunos, mas também entre estes e a comunidade onde a escola está inserida (Miranda et al, 2007).

O conceito de construcionismo baseia-se na teoria construtivista de Piaget, e é a teoria da aprendizagem desenvolvida por Papert e nasceu da interligação da aprendizagem e de estratégias de educação, onde o aprendente constrói o seu conhecimento interagindo, não sendo um mero recetor, sendo assim importante que o mesmo tenha oportunidade de integrar nos mais variados ambientes de aprendizagem de modo a promover a interatividade (Tomé, 2007).

O ensino-aprendizagem *online* surge assim como um ambiente com conteúdos estruturados de acordo com as teorias socio-construtivistas da aprendizagem, que permite uma interatividade entre professor/aluno, uma aprendizagem colaborativa entre alunos, promove a reflexão e a experiência que outros tipos de aprendizagem à distância não possibilitam, e onde ajudados pelos professores, os alunos podem criar, construir e desenvolver novos saberes, sendo que as plataformas de ensino-aprendizagem *online* devem ser concebidas para convidar o aprendente a participar ativamente na construção do seu conhecimento, tornando-o mais responsável pelas aprendizagens que realiza.

As plataformas eletrónicas de aprendizagem, ferramentas essenciais deste modelo de ensino-aprendizagem são ambientes que dada a proatividade em que estão embebidos exigem que o utilizador efetue escolhas sistemáticas na forma de percorrer os documentos aí disponibilizados e também nos caminhos necessários para o processo de navegação (Tomé, 2007).

Papert (1997) citado por Tomé (2007) refere que seria de esperar que aproveitássemos e retirássemos dos ambientes de aprendizagem eletrónicos e das tecnologias a eles associados todos os recursos que eles nos proporcionam como estímulo e suporte à criação e estruturação do conhecimento.

O construcionismo e o construtivismo são as teorias que sustentam o que deverá ser o processo de ensino/aprendizagem em modelo de *e-learning*, onde se dá primazia às interações entre professores e alunos, e entre estes, e onde existe a possibilidade do aprendente delinear o seu processo de aprendizagem, através dos ambientes de aprendizagem eletrónicos, realizando escolhas e efetuando atividades que lhe permite construir o seu próprio conhecimento.

Aprendizagem colaborativa

Considera-se importante referir aqui, embora que sumariamente, uma das características da aprendizagem *online*, sendo que a definição mais comum encontrada para aprendizagem colaborativa é a situação na qual duas ou mais pessoas aprendem ou tentam aprender em conjunto algum conteúdo. A aprendizagem pode ser dada por um pequeno grupo, uma classe, uma comunidade com milhares de pessoas ou uma sociedade com centenas de milhares de pessoas (Coutinho & Bottentuit Junior, 2007).

As atividades conjuntas na aprendizagem colaborativa podem ser interpretadas com formas diferentes de interação sendo estas: face a face ou mediada por computador, síncrona ou assincronamente, com frequência ou não, podendo o trabalho ser realizado em conjunto ou dividido de uma forma sistemática.

A atividade de aprendizagem colaborativa envolve tanto o sujeito da aprendizagem como outros intervenientes nomeadamente os formandos e os professores.

Em suma, considera Fino (2004) citado por Coutinho & Bottentuit Júnior (2007) que a expressão aprendizagem colaborativa se reporta a “*uma situação na qual se espera que ocorram formas particulares de interação entre pessoas, capazes de desencadear mecanismos de aprendizagem, mas sem que haja garantia de que as interações esperadas ocorram*”.

I.2 – A Formação e qualificações profissionais

I.2.1 – A Formação Profissional

Uma das definições que julgamos para Formação Profissional (FP) é um conjunto de atividades de aprendizagem que conduzem à aquisição de conhecimentos, competências, atitudes e gestos técnicos adequados e necessários ao desempenho de uma profissão (Lagarto, 2002).

A FP funciona como um processo global e permanente, através do qual as pessoas adquirem ou aprofundam competências profissionais e relacionais, designadamente conhecimentos, capacidades e atitudes, com vista ao exercício de uma ou mais atividades profissionais, a uma melhor adaptação às mutações tecnológicas e organizacionais e ao reforço da sua empregabilidade (Mansos, 2007).

Existe uma marcada dependência dos indivíduos em relação ao trabalho, enquanto fonte de afirmação e de integração social (Coimbra et al., 2001).

As múltiplas e complexas alterações, que vêm sido introduzidas pela globalização e pelas tecnologias nas instituições e na sociedade levam a que as pessoas, no seu quotidiano, vejam necessidade de lidarem com um ambiente geral de turbulência e imprevisibilidade, que lhes exige uma adaptação permanente, bem como uma reflexão contínua sobre a definição e condução das suas metas pessoais e profissionais, preconizando o acesso generalizado e continuado dos indivíduos a atividades de carácter educativo e formativo (Coimbra et al, 2001).

Em causa está a ideia de que a formação ao longo da vida constitui um instrumento chave de política social, económica, de emprego para atribuição de um novo papel à educação, percecionada como uma prioridade e um imperativo imprescindível ao desenvolvimento e à promoção de uma maior igualdade entre os cidadãos, Strain (1998), citado por (Coimbra et al, 2001).

A formação profissional é também um importante modo de reconhecimento profissional, pois é deste modo que o indivíduo adquire mais competências para melhorar o desempenho laboral. O investimento nesta área é considerado não só como um aumento das qualificações individuais para desenvolver uma adequada experiência profissional, mas

também é essencial para a promoção da empregabilidade, assim como para explicar a variação individual dos salários (Nunes, 2010).

A aprendizagem configura-se, nesta perspectiva, como um processo contínuo e permanente (individual e coletivo) de autoconstrução de um sentido (coerente e significativo) para as relações que cada um de nós estabelece consigo próprio, com os outros e com a realidade envolvente; processo esse que dá congruência e ganha forma no seio das experiências vividas ao longo da vida, Canário (1999), dito de outro modo, as pessoas transformam-se em sujeitos aprendentes, simultaneamente agentes e produtos das suas aprendizagens (Coimbra et al, 2001).

Nos últimos tempos a estrutura da economia mundial transfigurou-se dramaticamente, sendo inúmeras e importantes as modificações ocorridas, a mundialização da economia, alteração das regras e paradigmas de concorrência e de competição, mudanças nos sistemas de produção, da conceção dos produtos à organização das empresas, assiste-se assim a evidentes alterações nas exigências colocadas aos trabalhadores. A busca continuada da inovação tem levado a que, inevitavelmente, as pessoas se vejam forçadas a, permanente, rápida e adequadamente, se ajustarem a novas situações (Coimbra et al, 2001).

Nenhum sistema, quer de ensino quer de formação pode permanecer estático, porque o mundo encontra-se em permanente mudança e nalguns setores esta mudança ocorre de uma forma muito rápida. A evolução da tecnológica está a modificar a forma como vivemos, assim as competências, e neste caso as digitais, de que necessitaremos no futuro, são bem diferentes das competências que necessitamos neste momento.

No livro branco da educação chega-se mesmo a propor que se ultrapasse a dominante perspectiva utilitária (ou instrumental, como também é designada) da formação, ligada à criação e disseminação das qualificações necessárias ao mundo da produção, para “dar novo valor à dimensão ética e cultural da educação” assumindo-se esta como um elemento constitutivo do próprio desenvolvimento humano.

Existe a convicção de que à educação, para além da transmissão dos saberes e dos saberes-fazer tradicionais, cabe também a promoção do desenvolvimento e do domínio dos próprios instrumentos do conhecimento, isto é, da capacidade para *aprender a aprender*; afigura-se como indispensável que cada cidadão tenha, ao longo do seu itinerário (profissional,

mas não só), a oportunidade de aprofundar e alargar o conjunto de conhecimentos de base (ou educação de base) adquiridos no decurso da formação inicial antecedente, desejavelmente à sua entrada na vida ativa ao relativizar a exclusividade do papel assumido pelos educadores profissionais (professores, formadores) nas aprendizagens, abre caminho para uma responsabilização e envolvimento efetivos, de toda a sociedade, no processo educativo (Coimbra et al, 2001).

A FaD, segundo Lagarto (2002), é um regime de formação caracterizado por reduzido trabalho de aprendizagem feito em presença do professor, sua substituição por materiais pedagógicos de boa qualidade e relação pedagógica e administrativa com uma instituição de ensino.

A Educação e a Formação também deverão acompanhar esta tendência, por forma a apresentar-se como uma mais-valia na proficiência dos conhecimentos e competências esperados nas suas *performances* profissionais. O enquadramento institucional que tem como função garantir que ao formando são criadas todas as condições necessárias ao sucesso das aprendizagens, bem como o posterior reconhecimento formal da aquisição das correspondentes qualificações (Lagarto, 2002).

As dificuldades inerentes a realização de formação presencial transformam-se em vantagens na formação a distancia em geral, entre elas estão a não proximidade das instituições de formação da residência ou local de trabalho do formando; a indisponibilidade de horário, a dificuldade do formando em ausentar-se da sua residência por motivos de ordem familiar ou pessoal, podendo possuir alguma incapacidade física que impeça essa deslocação.

A utilização de materiais de aprendizagem em diferentes suportes, papel tradicionalmente atribuído ao formador é, em parte, desempenhado pelos materiais de formação. Assim sendo, estes devem garantir a transmissão da informação necessária a aprendizagem e, sobretudo, veicular a motivação dos formandos. Apesar de ainda existir alguma prevalência de materiais em suporte de papel a Internet com o rápido desenvolvimento de formatos que possibilitam o hipertexto e hipermédia tem vindo a ocupar um espaço preponderante na difusão da informação e dos conteúdos programáticos.

I.2.2 - Aprendizagem e formação ao longo da vida

O progresso científico e tecnológico e a transformação dos processos de produção resultante da busca de uma maior competitividade fazem com que os saberes e as competências adquiridos, na formação inicial, tornem-se, rapidamente, obsoletos e exijam o desenvolvimento da formação profissional permanente. Esta dá resposta, em larga medida, a uma exigência de ordem económica e faz com que a empresa/instituição tenha que se dotar das competências necessárias para manter o nível de emprego e reforçar a sua competitividade, fornecendo aos seus trabalhadores ocasião de atualizarem os seus conhecimentos e possibilidades de promoção.

Mas a educação ao longo de toda a vida, vai mais longe ainda. Deve fazer com que cada indivíduo saiba conduzir o seu destino, num mundo onde a rapidez das mudanças se conjuga com o fenómeno da globalização para modificar a relação que homens e mulheres mantêm com o espaço e o tempo (Delors, 1996).

A máxima *aprendizagem ao longo da vida* tornou-se, por conseguinte, central para as políticas (educativas, sociais, económicas), que ao consignarem como sua finalidade a construção de uma sociedade integralmente educativa, proporcionaram melhores formas de orientar a educação e a formação para as necessidades das pessoas tal como estas evoluem ao longo da existência do indivíduo.

A aprendizagem ao longo da vida é uma confluência de três fatores: que a pessoa tenha a predisposição de aprendizagem, que existam ambientes propícios à aprendizagem, por exemplo, centros, escolas, empresas e que existam pessoas que auxiliem o aprendente no seu processo de aprender, sendo que esta aprendizagem seja orientada para as necessidades do mercado de trabalho, quando tal se verificar (Siteo, 2006).

No livro branco é referido que a educação e a formação vão cada vez mais ser consideradas como os principais vetores de identificação, integração, promoção social e realização pessoal, sendo através da aquisição contínua de conhecimentos e de competências que possibilitam o acesso a novas oportunidades de comunicação e emprego, e também a uma participação ativa na sociedade.

A declaração de Bolonha de 1999 refere também a importância dos cidadãos europeus adquirirem competências no sentido de enfrentarem as mudanças do novo milénio - “*A Europe*

*of Knowledge is now widely recognised as an irreplaceable factor for social and human growth and as an indispensable component to consolidate and enrich the European citizenship, capable of giving its citizens the necessary competences to face the challenges of the new millennium”.*²

A necessidade em aprender, continuamente, ao longo da vida constitui um desafio para todas as pessoas e uma necessidade premente, não se tratando apenas de ter acesso às informações, mas sim de saber buscá-las em diferentes fontes e, sobretudo, saber transformá-las em conhecimentos para resolver os problemas da vida quotidiana (Neto, 2012).

Na sua obra Fundamentos da Educação e Aprendizagem, Roberto Carneiro refere que aprender não se reduz unicamente a determinados momentos da vida, e que a aprendizagem tem lugar pela vida fora, em todos os momentos, sendo esta a base das dimensões do desenvolvimento humano e da realização cidadã, considerações estas que são o alcance do sentido da Sociedade da Aprendizagem e do Conhecimento.

Além de que um colaborador de uma instituição ou empresa quando aumenta os seus conhecimentos e adquire mais competências, aumenta a viabilidade de sucesso profissional, além de que simultaneamente a sua entidade empregadora beneficia com a sua valorização pois, segundo refere Marques (2009), a empresa prepara o indivíduo para uma vida profissional ativa e beneficia com a valorização profissional dos seus colaboradores, sendo que a formação incide principalmente na aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos de carácter técnico e social, facilitando a obtenção de princípios que preparam e qualificam adequadamente para o exercício da função.

As orientações da Organização para o Desenvolvimento Económico (OCDE) vão no sentido de caracterizar o conceito de aprendizagem ao longo da vida como oportunidades de aprendizagem que abrange todo o ciclo de vida do indivíduo, e que possui quatro características principais:

- Visão sistémica, que compreende as várias formas de aprendizagem, a aprendizagem formal, a aprendizagem não-formal e a aprendizagem informal.
- Centralidade no aprendente, onde as instituições se focam sobre quais as suas necessidades e interesses.

² http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF

- Motivação para aprender, condição essencial para que exista uma aprendizagem contínua. É importante que se desenvolva a capacidade de “aprender a aprender” através de uma aprendizagem autodirigida.
- Vários objetivos de políticas de educação, que se integram no ciclo de vida e que se referem a objetivos de educação - como o desenvolvimento pessoal, o desenvolvimento do conhecimento, económico, social e objetivos culturais - e que prioridades entre esses objetivos podem mudar ao longo da vida de um indivíduo.³

Uma vez referenciadas as várias formas de aprendizagem, importa pois caracterizar as mesmas, assim a aprendizagem formal refere-se às aprendizagens que decorrem em instituições de ensino e formação e que conduzem a diploma e qualificações reconhecidas; a aprendizagem não-formal decorre em paralelo aos sistemas de ensino e formação e não conduz necessariamente a certificação, podendo ocorrer nos locais de trabalho e em qualquer outro tipo de organizações ou grupos da sociedade civil (organizações de juventude, sindicatos e partidos políticos). Este tipo de aprendizagem pode também ser ministrado através de organizações ou serviços, tais como aulas de arte, música e desporto.

Já as aprendizagens informais decorrem naturalmente do nosso dia-a-dia, podendo ocorrer aquando da leitura de um livro ou visualização de um documentário, podendo não ser reconhecidas até pelos próprios indivíduos, como enriquecimento dos seus conteúdos e aptidões. Não sendo necessariamente intencionais, estas aprendizagens não podem assim ser reconhecidas (Tomé, 2007).

Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT) refere através da sua recomendação 195 que os valores da educação, formação e aprendizagem ao longo da vida contribuem significativamente para promover os interesses das pessoas, das empresas, da economia e da sociedade como um todo, sendo que a aprendizagem ao longo da vida contribui para o desenvolvimento pessoal, o acesso à cultura e à cidadania ativa, sendo que os estados membros têm um papel importante a desempenhar neste aspeto com a promoção financiamento e implementação de políticas de educação e formação

³ <http://www.oecd.org/education/country-studies/38465471.pdf>

para o crescimento económico e do emprego, e da erradicação da pobreza, já que o objetivo primordial da OIT é que todos os trabalhadores possuam um trabalho decente.⁴

No que concerne aos dados obtidos através de vários estudos quer a nível nacional ou internacional é notória a falta de qualificações da população Portuguesa, estando a maioria das vezes abaixo das médias dos outros países.

A esse respeito referencia-se o PISA (Programme for International Student Assessment) que é um programa internacional para avaliação dos estudantes que foi lançado pela OCDE em 1997, que se destina a avaliar os sistemas de ensino em todo o mundo a cada três anos, avaliando competências dos alunos com 15 anos de idade em três áreas: leitura, matemática e ciências, num universo de mais de 70 países que participaram neste estudo.

Desde 2000, ano em que se iniciou o PISA, foi só na edição de 2009 que pela primeira vez os alunos portugueses atingiram pontuações que se situam na média dos desempenhos da OCDE, no domínio da leitura, notando-se igualmente progressos significativos ao nível da matemática e das ciências, ainda que ligeiramente abaixo da média dos países da OCDE, resultados que se mantiveram na edição de 2012.

De acordo com um estudo denominado “O Estado da Educação” a estrutura de qualificações da população Portuguesa tem vindo a alterar-se, reduzindo-se a proporção de indivíduos sem qualquer qualificação e a dos que possuem apenas os 1º ou 2º ciclos de escolaridade como habilitação máxima, tendo aumentado, por outro lado, o número de pessoas com certificação de nível básico (3º ciclo), secundário e superior. No cômputo global, o grupo etário de mais elevadas qualificações é o dos 25-44 anos, sendo nos escalões etários a partir dos 45 anos que persistem as qualificações de nível mais baixo.

Embora a percentagem da população portuguesa (entre os 25 e os 64 anos) que atingiu pelo menos o nível secundário (12º ano) tenha aumentado 12,5pp na última década, Portugal está ainda a 40,8 pp da média da UE (31,9% para 72,7%). No Ensino Superior observa-se uma situação diferente, onde se regista uma diferença de 10,5 pp relativamente à média europeia (15,4% para 25,9%).

⁴ http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/rec195en.pdf

A partir da geração que iniciou a escolarização na década de sessenta, iniciou-se um processo de inversão da tendência de qualificação mais elevada dos homens, passando as mulheres a apresentar níveis superiores de qualificação.⁵

A Comunidade Europeia refere nas suas orientações⁶ para a aquisição de competências ao longo da vida, que as mesmas enquadram-se nos princípios de igualdade e acesso para todos, sendo as mesmas essenciais para que o indivíduo possa desenvolver-se pessoalmente como cidadão e como profissional, bem assim como, as competências garantem maior flexibilidade na população ativa, permitindo que esta se adapte mais rapidamente às mudanças constantes num mundo cada vez mais interligado. São também um importante fator na inovação, produtividade e competitividade, além de contribuírem para a motivação e satisfação dos trabalhadores e para a qualidade do trabalho.

Um dos objetivos estratégicos do programa de trabalho sobre o seguimento dos objetivos dos sistemas de educação e de formação na Europa é desenvolver as competências necessárias à sociedade do conhecimento alargando o acesso à aprendizagem ao longo da vida através da prestação de informação, aconselhamento e orientação sobre toda a gama de possibilidades de aprendizagem disponíveis.⁷

Segundo a decisão n.º 1720/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Novembro de 2006, que estabelece um programa de ação no domínio da aprendizagem ao longo da vida cujo objetivo é desenvolver e promover os intercâmbios, a cooperação e a mobilidade, a fim de que os sistemas de ensino e formação passem a constituir uma referência mundial de qualidade, contribuindo para o desenvolvimento da Comunidade enquanto sociedade do conhecimento avançada, caracterizada por um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos e uma maior coesão social.

De modo a promover ações prioritárias e estratégias em prol da aprendizagem ao longo a vida, foi criado pela Comunidade Europeia uma comissão para concretizar um espaço

⁵ Estado da Educação 2011 – A Qualificação dos Portugueses, disponível em

http://www.epatv.pt/v2/dados/phocadownload/anolectivo20112012/estado_da_educacao_2011.pdf

⁶http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_pt.htm

⁷http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/c11086_pt.htm

européu de aprendizagem ao longo da vida que tem como pretensões valorizar a educação e a formação, valorizando os diplomas e certificados formais, bem como a aprendizagem não formal e informal, a fim de que possam ser reconhecidos todos os tipos de aprendizagem, através de um sistema comum de qualificações.

I.2.3 – A Aprendizagem de adultos

O recurso à educação, formação ou à reciclagem de adultos (empregados ou desempregados) são, frequentemente apontados como formas, de não apenas garantir a empregabilidade dos indivíduos mas também de responder aos desafios colocados por uma economia em evolução, porque global e fortemente dependente de tecnologias sempre mais avançadas Killeen (1996), citado por Coimbra et al (2001).

Usualmente aqueles que apresentam níveis mais elevados de instrução, competências mais especializadas ou ocupam posições de maior responsabilidade na estrutura organizacional das empresas mais facilmente frequentam atividades de formação pós-iniciais; por sua vez, as pessoas menos instruídas ou que exercem empregos menos qualificados, raramente enveredam por este caminho.

A educação de adultos reveste-se de variadas formas: formação básica num quadro educativo não-formal, inscrição a tempo parcial em estabelecimentos universitários, cursos de línguas, formação profissional e reciclagem, formação no seio de diferentes associações ou sindicatos, sistemas de aprendizagem aberta e de formação a distância (Delors, 1996).

A andragogia supõe uma visão diferente da situação de aprendizagem e do papel desempenhado de quem aprende – o adulto. Este conceito assenta em alguns princípios de formação defendidos por Knowles (1990) citado por Canário (2007); antes de iniciar um processo de aprendizagem, os adultos têm necessidade de saber por que razões a aprendizagem lhes serão úteis e necessárias; conceito de si, o estatuto de adultos confere-lhes uma responsabilidade pelas suas decisões e pela sua vida, por conseguinte torna-se necessário que sejam encarados como indivíduos capazes de se autogerir e, conseqüentemente, como coautores e coprodutores da sua aprendizagem; o papel da experiência, pois os adultos são portadores de uma experiência que os distingue das crianças, devendo esta constituir um recurso para as suas próprias aprendizagens (Lopes, 2011).

Com vontade de aprender os adultos estão dispostos a iniciar um processo de aprendizagem desde que compreendam a sua utilidade na resolução de problemas reais da sua vida pessoal e profissional, sendo que as orientações da sua aprendizagem são para a resolução de problemas; quanto à motivação, os adultos são sensíveis a estímulos de natureza externa, promoção profissional, por exemplo, mas o principal fator de motivação para a realização de aprendizagens são fatores de ordem interna, tais como a satisfação profissional e autoestima.

Na mesma linha de pensamento, e segundo Lopes (2011), a aprendizagem nos adultos é contínua e dinâmica, ou seja, o adulto só aprende se estiver a participar ativamente no processo, quer a um nível operativo, quer a um nível mental, afetivo e social.

I.2.4 – Plataformas eletrónicas ou os LMS – plataformas de aprendizagem

Um LMS (Learning Management System) é um *software* de gestão de aprendizagem que pode centralizar em si todas as funções que o formando pode encontrar num espaço presencial de formação (Miranda et al, 2009).

Estes ambientes *online* são espaços educativos flexíveis, que são simultaneamente meios de informação e de comunicação, onde os alunos e professores têm a possibilidade de efetuar comunicações síncronas e assíncronas (Miranda, 2009).

Keegan citado por Miranda et al (2007) refere que um ambiente de aprendizagem *online* pode ser definido pelas seguintes características: a) separação física entre o aluno, a comunidade de colegas e a instituição a que se encontra vinculado; b) a existência de um canal de comunicação entre o aluno e os principais intervenientes no projeto de formação, que utiliza e disponibiliza várias tecnologias e recursos suportados pela internet.

Apesar haver vários LMS no mercado e todos eles com aspetos e características distintas, a sua organização estrutural é basicamente semelhante, apresentando funcionalidades base que podem ser categorizadas em áreas distintas:

- Conteúdos (conteúdos, exercícios, artigos, informações);
- Ferramentas de apoio à aprendizagem (comunicação, calendários, depósitos de trabalhos, avisos)

- Configuração das Unidades Curriculares (menus, importação de objetos de aprendizagem⁸)
- Gestão de utilizadores (inscrição e gestão de utilizadores)
- Avaliação (criação de testes, questionários, estatísticas, pautas, entre outros), (Miranda, 2009)

Um LMS é assim uma ferramenta concebida para gerir cursos de múltiplos editores, em ambientes *online*, permitindo o acesso a utilizadores previamente registados, e que além de permitir gerar conteúdos de acordo com as orientações do gestor, permite a comunicação entre estudantes e entre estudantes e tutores, através de ferramentas de comunicação síncrona e assíncrona, a construção de questionários para avaliação formativa ou sumativa, também regista classificações de forma automática, bem como a produção de mapas entre outras funcionalidades, disponibiliza conteúdos e efetua o seguimento da performance do aluno, registando o seu acesso às diferentes componentes do curso, às suas classificações, bem assim como efetuam o registo dos utilizadores e os seus dados, fornecendo relatórios à gestão.

A área da configuração das unidades curriculares inclui todas as ferramentas necessárias para a organização do interface com o formando através da criação de grupos de trabalho, bem como um espaço destinado a portefólios individuais.

Os conteúdos a definir na plataforma são flexíveis e dinâmicos e devem ter por base uma análise de necessidades de formação, a flexibilidade, porque a plataforma será desenhada atendendo às necessidades da organização, sem constrangimentos de tempo ou de espaço, permitindo uma gestão individualizada dos planos de formação; a acessibilidade, pela disponibilidade permanente dos conteúdos e pela possibilidade de troca de experiências intra e inter organizacionais sem necessidade de deslocações.

Existem vários LMS no mercado, sendo que alguns deles são *open source* (código aberto), que significa que se pode instalar, usar, modificar e mesmo distribuir os programas nos termos definidos pela General Public License, sendo um desses exemplos a plataforma MOODLE, cujo acrónimo é Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, que foi concebido e desenvolvido pelo australiano Martin Dougiamas desde 1988, à luz dos

⁸ **Objeto de Aprendizagem** – corresponde a um qualquer recurso digital que possa ser utilizado e reutilizado em diferentes processos de aprendizagem (Miranda et al, 2009).

princípios sócio construtivistas e construcionistas. Atualmente existe uma grande comunidade de utilizadores em 234 países, falando 78 línguas.⁹

A versatilidade da MOODLE resulta do facto de a mesma se encontrar em permanente desenvolvimento e permitir várias configurações, isto é, o gestor da plataforma tem a liberdade de poder adicionar, eliminar elementos de modo a construir o interface do ambiente de aprendizagem, de acordo com as necessidades do contexto (Maio, 2011).

No geral as plataformas de aprendizagem encontram-se munidas com funcionalidades que as tornam intuitivas, com um interface amigável e que geralmente cumprem os objetivos educativos para que foram concebidas, sendo que a escolha e a aquisição de uma plataforma por parte de uma instituição além de considerar alguns aspetos mais funcionais, também a opção gratuita ou paga será uma escolha importante a ter em conta.

⁹ <https://moodle.org/community/>, consultado em 09/10/2013

Capítulo II – Estudo de Caso

“Cada vez mais, a posição de cada indivíduo perante a sociedade será determinada pelos conhecimentos que este tiver sabido adquirir. A sociedade do futuro será, pois uma sociedade que saberá investir na inteligência, uma sociedade onde se ensina e se aprende”

Livro branco” sobre Educação e Formação
- Ensinar e Aprender Rumo à Sociedade Cognitiva (1995)

II.1 – Objetivos do estudo

Com este trabalho pretende-se elaborar um estudo descritivo sobre em que medida a implementação da plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribui para a formação profissional dos seus destinatários que neste caso serão o grupo de pessoal dos Oficiais de Justiça, sendo que anteriormente os mesmos usufruíam de formação presencial e atualmente a mesma é efetuada apenas pelo método de *e-learning*. É intenção deste trabalho também perceber que mudanças ocorreram na implementação do novo modelo de formação, analisando qual o impacto que a plataforma trouxe ao quotidiano laboral dos Oficiais de Justiça, nomeadamente sobre se os mesmos têm acesso a um maior número de ações de formação? Se existe alguma comunidade virtual de partilha de dúvidas, experiências? Se consideram que a plataforma responde às suas necessidades concretas de formação profissional? Se os seus conhecimentos de literacia digital são suficientes de modo a usufruírem da plataforma? Irá também ser referido que tipo de competências são adquiridas através do modelo *e-learning*, e referenciar que expectativas os mesmos possuem relativamente à experiência de formação profissional atual.

II.1.1 – Metodologia

A metodologia utilizada para a elaboração deste estudo de cariz quantitativo, que irá partir das premissas atrás descritas e, se centrará na análise dos resultados obtidos através do questionário, de modo verificar ou rejeitar as hipóteses inicialmente indicadas, sendo que a mesma envolve uma série de etapas fundamentais:

1. Definição dos objetivos do estudo
2. Determinação da amostra
3. Elaboração do questionário
4. Aplicação do questionário
5. Tratamento dos dados
6. Resultados e análise dos dados
7. Conclusões

Assim, em primeiro lugar foi definido como objetivo deste estudo perceber de que modo a plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribui para a formação profissional dos Oficiais de Justiça, e desta premissa principal se retiraram outras secundárias a que este trabalho se propõe responder sendo que as mesmas foram mencionadas no ponto anterior. Assim, de modo a obter os resultados pretendidos procedeu-se à determinação da amostra, considerando que número de sujeitos que haveria a considerar no universo dos OJ a exercer funções nos tribunais Portugueses.

Considerou-se que a recolha de dados efetuada através de inquérito, e neste caso através da aplicação de um questionário, seria a adequada para este tipo de investigação, sendo que a sua elaboração foi efetuada através de três categorias de perguntas, de modo a que as mesmas concretizem, com objetividade, respostas válidas às premissas iniciais.

Para o processo de aplicação do questionário optou-se por enviar o questionário por correio eletrónico, para o *mail* institucional dos sujeitos que integram a amostra, uma vez que se considerou ser este o modo mais célere e privado de chegar aos destinatários.

Os dados foram recolhidos e tratados informaticamente através da funcionalidade *Google Docs*, e em folhas de *Excel*, pois deste modo são disponibilizados os dados de uma forma segura e organizada que facilita a sua preservação e análise.

Para descrever os resultados e elaborar a respetiva análise optou-se por gerar gráficos que ilustram os dados obtidos e auxiliam a na análise de cada pergunta do questionário.

Naturalmente que as conclusões fazem parte do final deste estudo, sendo nelas que se alude ao facto de os resultados responderem ou não às premissas iniciais.

Considerou-se ser importante efetuar um pré-teste antes da aplicação do questionário, de modo a permitir que o mesmo permita atingir com maior rigor os objetivos pretendidos com este estudo.

II.1.2 – Determinação e método da amostra

A amostra é um conjunto de sujeitos, de quem se recolherá dados para este trabalho, sendo que esta amostra será selecionada de um Universo, que neste caso são os Oficiais de Justiça que prestam serviço nos Tribunais Portugueses, e segundo os dados extraídos do Balanço Social da DGAJ de 2011, o mesmo é constituído por 7632 Oficiais de Justiça.¹⁰

Foi intenção da autora deste trabalho que a amostra fosse representativa do Universo considerado, isto é, que os seus representantes refletissem os traços do Universo dos Oficiais de Justiça, assim procedeu-se à seleção da amostra através de uma amostragem aleatória de uma lista de endereços eletrónicos de todos os Oficiais de Justiça.

Para que as conclusões que resultam da análise dos dados da amostra possam ser extrapoladas para o Universo é necessário que a amostra seja representativa desse Universo (Hill & Hill, 2009).

Cálculo da Dimensão da Amostra

A dimensão da amostra foi determinada através de uma aplicação disponível *online*¹¹ e validada através de cálculo matemático.

No cálculo da dimensão da amostra partimos de um conhecimento exato do Universo, constituído por 7632 Oficiais de Justiça.

¹⁰ Fonte: Balanço Social da DGAJ de 2011, disponível em <http://www.dgaj.mj.pt/sections/dgaj/gestao/balanco>
Consultado em 14/01/2013

¹¹ Consultada em 10/02/2012 em <http://www.vsai.pt/amostragem.php>

Para um Universo de 7632 Oficiais de Justiça, e considerando um nível de confiança de 95%, com uma margem de erro de 5%, corresponde uma amostra que considera 366 indivíduos.

Contudo, dadas as particularidades do universo em estudo, nomeadamente a elevada dispersão geográfica do Universo considerado, tornando insustentável a deslocação da investigadora a todos os Tribunais do país, e que implica a ausência de contacto direto com os elementos que compõem a amostra, foi decidido adicionar ao número de casos mínimos da amostra uma folga de 10% para compensar eventuais não retornos que limitariam a representatividade da amostra, o que significa que a amostra considerada neste estudo foi de 403 casos.

A amostra foi selecionada através de um método probabilístico, que permitir demonstrar a representatividade da amostra e estimar o grau de confiança com o qual as conclusões obtidas da amostra se aplicam ao Universo.

Assim, a amostra foi retirada através do método de amostragem aleatória simples, sendo a que a escolha dos casos foi obtida através de uma tabela de correios eletrónicos, respeitantes a cada Oficial de Justiça, configurada numa folha de cálculo do *Microsoft Excel*, tendo sido copiado daquela, o número de casos que se pretendeu considerar na amostra.

II.1.3 – Elaboração do Questionário

Segundo Parasuraman (1991) citado por Chagas (2000) “ *um questionário é tão somente um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários para se atingir os objetivos do projeto*”.

A elaboração do questionário¹² foi efetuada com base nos conhecimentos funcionais que a autora deste trabalho possui no que toca ao quotidiano do universo considerado, ou seja relativamente aos oficiais de justiça.

O questionário foi elaborado na sua maioria com respostas fechadas, sendo que três são de escolha múltipla, onde os inquiridos optam por responder a uma ou várias opções das questões apresentadas, sendo que quatro delas foram elaboradas com base na escala de

¹² Cfr Anexo A – Questionário

Likert¹³, e requerem que o questionado manifeste o seu grau de concordância ou discordância relativamente às afirmações apresentadas.

O questionário foi estruturado observando princípios elementares de organização que ditam que se deve partir do geral para o específico, que a sequência dos temas e das questões deve obedecer a uma organização lógica e que os itens relativos à mesma temática devem ser agrupados.

Inicialmente o questionário possui uma breve apresentação da sua natureza e objetivo, onde se encontram referido o nome da instituição académica e do curso cujo âmbito este trabalho se refere, são referidas instruções para o seu preenchimento, bem assim como de uma referência à duração prevista para tal tarefa e um pedido de cooperação. Encontra-se ainda na apresentação uma declaração formal de confidencialidade das respostas e anonimato no questionário.

Assim, optou-se por elaborar o questionário em três partes totalizando 18 perguntas, sendo que na primeira parte as questões têm como finalidade a caracterização da amostra selecionada, que integra quatro questões, onde os inquiridos respondem acerca da sua idade, do seu género, que habilitações literárias possuem e qual a categoria profissional a que pertencem.

A segunda parte tem como objetivo averiguar quais as necessidades de formação que os inquiridos revelam respondendo a seis questões, sendo que a resposta à última questão deste grupo é decisiva quanto ao prosseguimento do questionário, pois a mesma pergunta se o inquirido já acedeu à plataforma de *e-learning*, o sendo a resposta negativa o questionário indica que o questionando deverá então submeter o inquérito, finalizando assim o mesmo.

Na terceira parte do questionário pretende-se que os inquiridos respondam a oito questões sobre a formação efetuada pela plataforma do Campus da Justiça,

Antes da aplicação do questionário foi efetuado um pré- teste com dez inquiridos da Comarca de Santarém, uma vez que é o local onde a autora deste trabalho presta serviço, havendo assim a possibilidade de analisar as falhas que o mesmo possa conter, bem assim

¹³ Escala desenvolvida por Rensis Likert em 1932, onde metade das afirmações devem ter natureza positiva, e a outra metade, natureza negativa.

como, permitir a obtenção de contributos de modo a melhorar a redação e sequência de algumas questões, conferindo clareza e objetividade ao questionário.

II.1.4 – Aplicação do Questionário

Os questionários foram enviados através de correio eletrónico para o *mail* institucional dos inquiridos no período de tempo compreendido entre 26 de Abril de 21 de Junho de 2013.

Aquando do envio dos questionários, além da introdução existente nos mesmos, houve também uma pequena apresentação dos seus objetivos, agradecendo a colaboração no seu preenchimento.

Uma vez que o questionário foi elaborado no formulário do *Google Docs*, aquando da submissão dos mesmos, as respostas às questões foram automaticamente enviadas para uma folha de *Excel* na pasta da *Drive* da autora deste trabalho.

Refere-se que foi mantido o anonimato dos inquiridos, pois o seu endereço eletrónico não fica registado na folha de respostas, apenas a hora e dia da submissão do questionário.

Foram enviados questionários a 403 indivíduos, e foram obtidas 34 respostas.

Verifica-se assim um elevado número de indivíduos que não responderam ao inquérito, sendo que com base nesta evidência tal poderá ficar a dever-se a fatores relacionados com a não utilização do correio eletrónico nas tarefas quotidianas, falta de interesse por considerarem que o estudo é relevante e haver pouco interesse na formação profissional, nomeadamente através da plataforma de *e-learning*.

A confidencialidade e o anonimato dos sujeitos inquiridos que compõem a amostra foi garantida, já que os questionários preenchidos foram incluídos no anexo D, que não faz parte do *Corpus* desta dissertação.

II.1.5 – Tratamento dos dados

Os dados obtidos através das respostas ao questionário são automaticamente enviados para uma folha de *Excel*, aquando da submissão dos questionários pelos inquiridos, uma vez que o mesmo foi elaborado na aplicação formulário do *Google Docs*.

Estes dados foram sujeitos a uma análise das respostas a cada uma das questões colocadas, tendo-se produzido tabelas para cada uma, que serviram de base à produção de gráficos que foram elaborados também em folha de *Excel*.

II.1.6 – Caracterização da Amostra

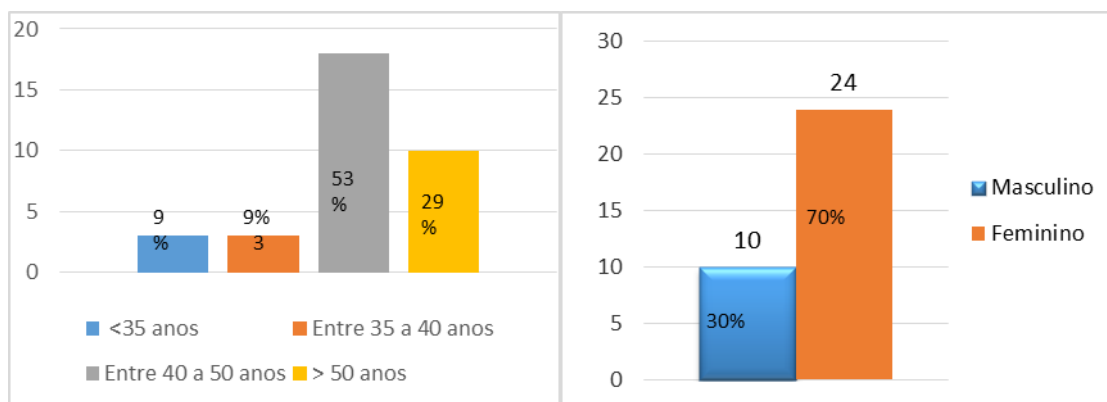


Gráfico 1 – Distribuição dos inquiridos por idades

Gráfico 2 – Distribuição dos inquiridos por género

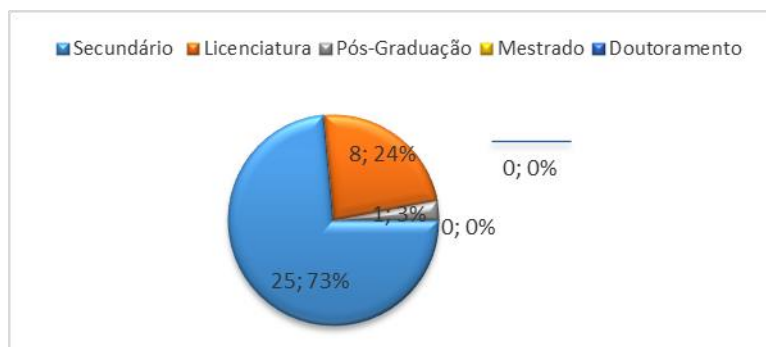


Gráfico 3 – Distribuição dos inquiridos por habilitações literárias

A caracterização da amostra baseia-se nas respostas obtidas através do inquérito, sendo que foram enviados questionários a 403 indivíduos, onde se obteve 34 respostas. Esta caracterização baseia-se na primeira parte do questionário cujas questões foram apresentadas de modo a proceder à caracterização dos indivíduos que responderam ao questionário.

O gráfico 1 diz respeito à distribuição dos inquiridos por idades, sendo que o intervalo de idades compreendido entre 40 a 50 anos é preponderante relativamente aos outros

intervalos, assim, o mesmo reflete 53% dos inquiridos, seguindo-se o intervalo com idades superiores a 50 anos com dez respostas, que se refere a 29% dos inquiridos.

Três dos restantes inquiridos encontram-se no intervalo de idades entre os 35 a 40 anos e também três responderam que têm menos de 35 anos.

No que concerne ao género dos inquiridos, cujos resultados estão visíveis no gráfico 2, o feminino é predominante com 24 indivíduos das 34 respostas consideradas, cuja percentagem é de 70%, sendo que 10 inquiridos são do género masculino, que representam 30% da amostra.

O gráfico 3 diz respeito às habilitações literárias dos inquiridos, sendo que através deste podemos verificar que a maior parte dos inquiridos, isto é, 25 (73%) possui o ensino secundário, sendo que oito (24%) possuem uma licenciatura e um (3%) concluiu uma pós-graduação. Os restantes graus não têm representatividade.

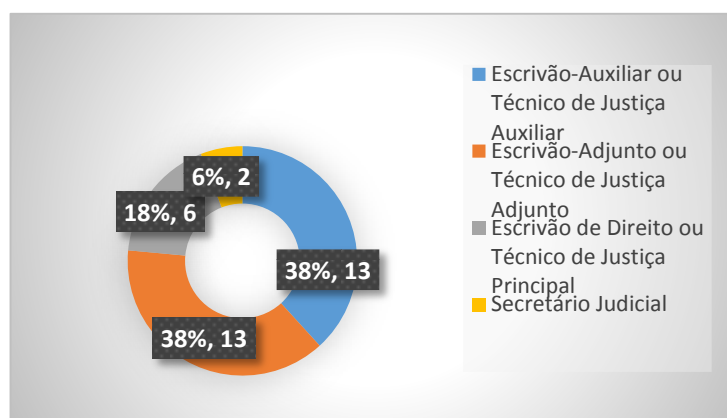


Gráfico 4 – Distribuição dos inquiridos por categorias Profissionais

Relativamente à categoria profissional o gráfico 4 mostra qual a representatividade dos inquiridos, sendo a que as categorias de Escrivão Auxiliar ou Técnico de Justiça Auxiliar e Escrivão-Adjunto ou Técnico de Justiça Adjunto correspondem ambas a uma percentagem igual, 38%, com 13 inquiridos cada. Com uma percentagem de 18%, que corresponde a seis inquiridos, estão representados a categoria do Escrivão de Direito ou Técnico de Justiça Principal. Dois Secretários de Justiça responderam ao inquérito representando 6% dos inquiridos.

Analisando as características dos inquiridos podemos perceber que relativamente à faixa etária onde estão integrados a maioria situa-se entre os 40 e 50 anos (cfr. gráfico 1) o que revela semelhanças com o Universo considerado onde a maioria dos OJ se encontra entre a faixa etária referida (cfr. quadro 2).

Relativamente ao género existe uma notória preponderância dos indivíduos do género feminino nos inquiridos do questionário (cfr. gráfico 2), sendo que este predomínio também se revela na amostra considerada (cfr. quadro 1) existindo um número superior de mulheres a exercer as funções de OJ.

Considerando as habilitações literárias dos inquiridos que se encontram reveladas no gráfico 3, podemos verificar que a maioria (25) possui o ensino secundário, habilitações necessárias para o acesso à carreira, idêntica situação se verifica com o Universo, onde existe uma expressividade semelhante quanto às habilitações literárias dos inquiridos (cfr. quadro 3), sendo que apenas 396 OJ possuem uma licenciatura, e 9 OJ possuem uma pós-graduação.

II.1.7 – Análise e resultados dos dados

Os dados obtidos da análise estatística são apresentados em números absolutos e respetivas percentagens com recurso a gráficos de barras e gráficos circulares.

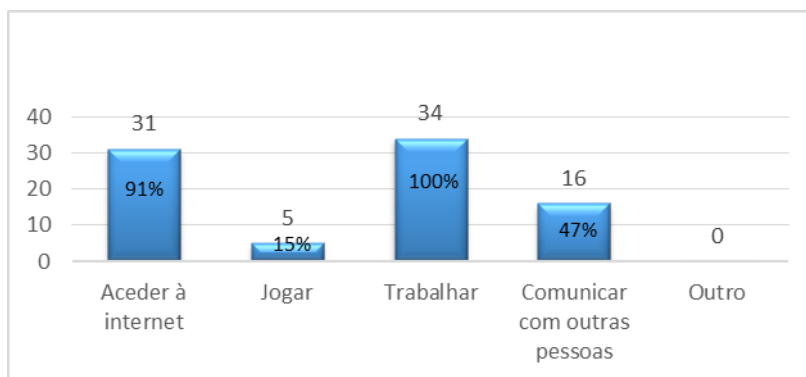


Gráfico 5 – Atividades que costuma realizar com o computador

Relativamente à segunda parte do questionário que se refere às necessidades de formação dos OJ, mais concretamente a questão 5, que pretende analisar que tipo de atividades o inquirido costuma realizar com o computador, com a análise dos resultados, podemos aferir a importância e frequência da utilização do computador no seu quotidiano.

Esta é uma questão simultaneamente aberta e de escolha múltipla, registamos assim que a atividade “trabalhar” foi aquela que obteve maior número de respostas (34), o que equivale a 100%, sendo que 31 (91%) dos inquiridos também costuma “aceder à internet”, enquanto a “comunicação com outras pessoas” foi indicada por 16 (47%) pessoas. A atividade “jogar” foi referida por cinco (15%) dos inquiridos, não tendo sido indicada outra atividade que os inquiridos desenvolvessem com o computador.

Assim, em síntese das respostas dos inquiridos à questão cinco, naturalmente verificou-se que todos os inquiridos utilizam o computador para trabalhar, uma vez que as suas funções são maioritariamente exercidas com recurso àquele aparelho. A atividade mencionada em segundo lugar, com 31 inquiridos, “aceder à internet”, encontra-se de acordo com a realidade atual do quotidiano dos Portugueses¹⁴, sendo que este número encontra-se acima dos valores estatísticos referenciados. Acresce no entanto que todos os OJ possuem acesso à internet no seu local de trabalho. A opção “comunicar com outras pessoas” é aqui referenciada por 16 inquiridos poderá ser indiciante de certo modo de que os inquiridos possuem algumas competências ao nível de literacia digital, pois permite-lhes usar programas ou aplicações informáticas e “comunicar com outras pessoas” e “jogar”, sendo que esta última opção foi também referenciada por cinco inquiridos.

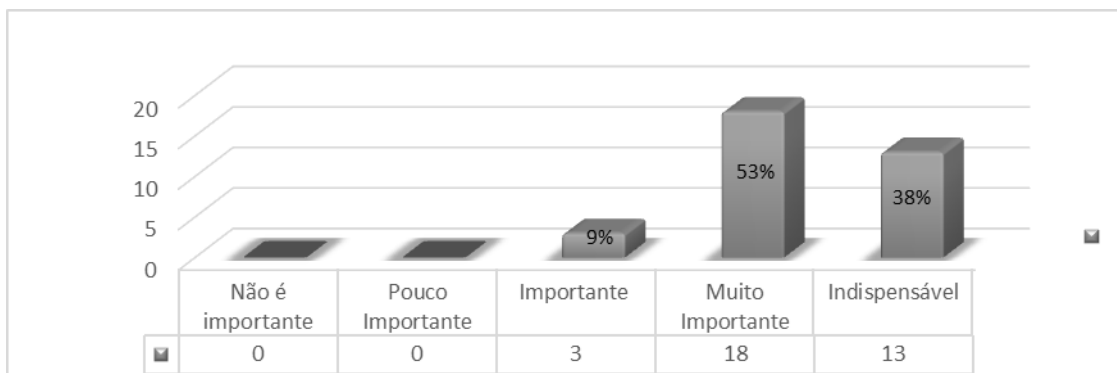


Gráfico 6 – Classificação da importância da formação profissional na carreira

Relativamente à questão sobre como os inquiridos classificam a importância da formação profissional na sua carreira, verifica-se que no gráfico 6, 18 (53%) inquiridos responderam que classificam a formação profissional na sua carreira muito importante, 13

¹⁴ Em 2010 (1º trimestre), 50% dos agregados familiares em Portugal estavam ligados à Internet em banda larga. Fonte: Eurostat. Consultado em 12 de julho de 2013, através de <http://www.unic.pt>

(38%) responderam que é indispensável, enquanto três (9%) indicaram que é importante. As restantes hipóteses de resposta não têm representatividade.

Conforme se refere no capítulo 1.2.1, A formação profissional aumenta as qualificações profissionais e conduz à aquisição de conhecimentos e competências necessários ao bom desempenho de uma profissão. Naturalmente que os inquiridos sentem que a formação profissional é um modo de adquirir mais competências e potenciar as suas qualificações a fim de poder exercer melhor as suas funções laborais.

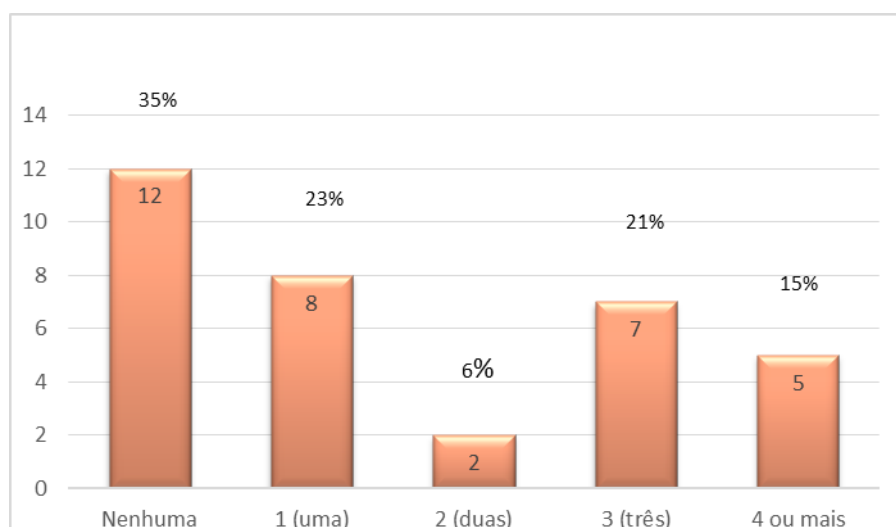


Gráfico 7 – Ações de formação frequentadas nos últimos três anos disponibilizadas pelo Centro de Formação dos Funcionários de Justiça presencialmente ou por *e-learning*

Quanto ao número de ações de formação frequentadas nos últimos três anos disponibilizadas pelo Centro de Formação dos Funcionários de Justiça, e tal como se verifica no gráfico 7, 12 (35%) inquiridos responderam que não frequentaram nenhuma ação de formação, enquanto que oito (23%) frequentaram uma ação de formação, sete (21%) responderam que frequentaram três ações de formação, e cinco (15%) inquiridos responderam que frequentaram quatro ou mais, sendo que dois (6%) dos inquiridos responderam que frequentaram duas ações de formação.

É notório através da análise do gráfico 7 que a maioria dos inquiridos não teve formação disponibilizada pelo Centro de Formação dos Funcionários de Justiça no intervalo de tempo considerado, isto é, três anos, existindo aqui uma grande lacuna ao nível da

formação, pois conforme se pode verificar só cinco dos inquiridos tiveram quatro ou mais ações de formação.

Adianta-se que os inquiridos que responderam que frequentaram mais ações de formação encontram-se em categorias de chefia (Escrivão de Direito ou Técnico de Justiça Principal e Secretário), o que se pressupõe que os serviços estejam a apostar mais em funcionários que desempenham cargos superiores.

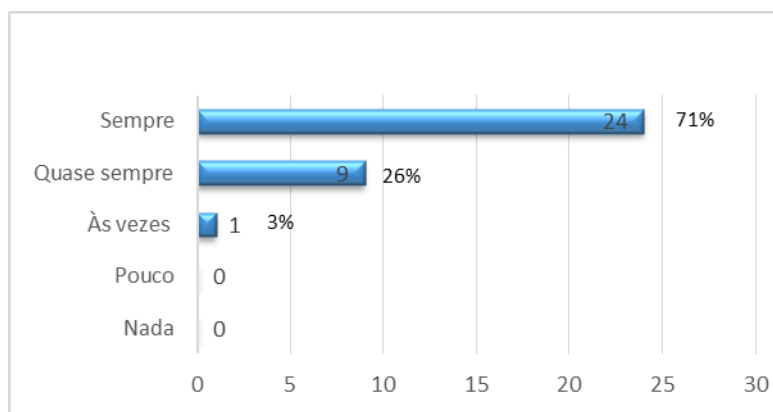


Gráfico 8 – A frequência de ações de formação aumenta as qualificações profissionais

No que concerne à questão 8, sobre se o inquirido considera que a frequência de ações de formação aumenta as suas qualificações profissionais, tal como se verifica no gráfico 8, a maioria dos inquiridos, 24 (71%) respondeu que isso acontece “sempre”, seguido de nove (26%) que responderam “quase sempre”, enquanto que um (3%) dos inquiridos respondeu “às vezes”. As hipóteses de resposta “Pouco” e “Nada”, não foram consideradas por nenhum dos inquiridos.

Ao analisar o gráfico 8 podemos aqui perceber que se a maioria dos questionados acredita que as ações de formação podem ter utilidade para aumentar as suas qualificações profissionais, existindo algumas dúvidas relativamente à sua eficácia, pois nove dos inquiridos admitem que nem todas as ações de formação são úteis para o exercício da sua profissão.

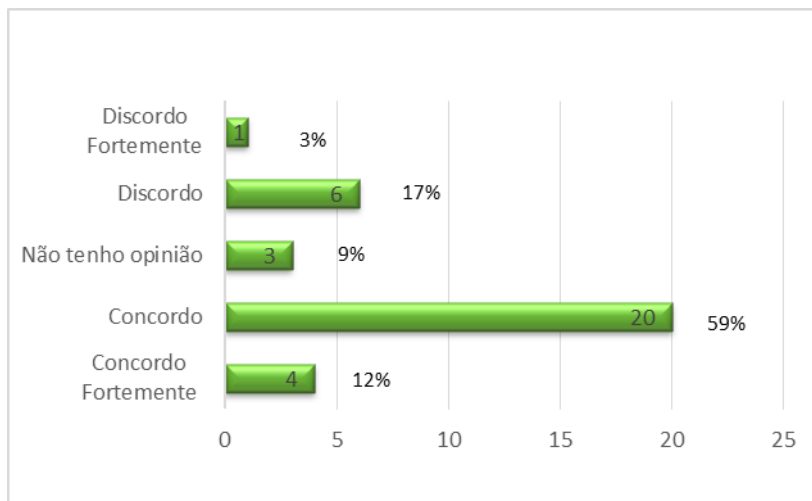


Gráfico 9 – Apreciar a afirmação: “No meu local de trabalho a minha produtividade está diretamente relacionada com as minhas qualificações profissionais”

A maioria dos inquiridos, 20 (59%), relativamente à questão aprecie a afirmação: “No meu local de trabalho a minha produtividade está diretamente relacionada com as minhas qualificações profissionais”, cujas respostas se encontram no gráfico 9, respondeu à opção concordo, seguido de seis (17%) respostas na opção “discordo”, sendo que quatro (12%) inquiridos responderam “concordo fortemente”, enquanto que três (9%) referiram não ter opinião, e um (3%) questionado optou por responder que discorda fortemente com a afirmação.

Podemos registar aqui várias tendências de opiniões quando analisamos estas respostas, pois percebemos que os inquiridos nem sempre consideram que um funcionário mais qualificado seja mais produtivo, pois 10 inquiridos não concordaram com a afirmação indicada na questão. Tal poderá estar também relacionado com dúvidas relativamente à eficácia das ações de formação, referida na questão anterior.

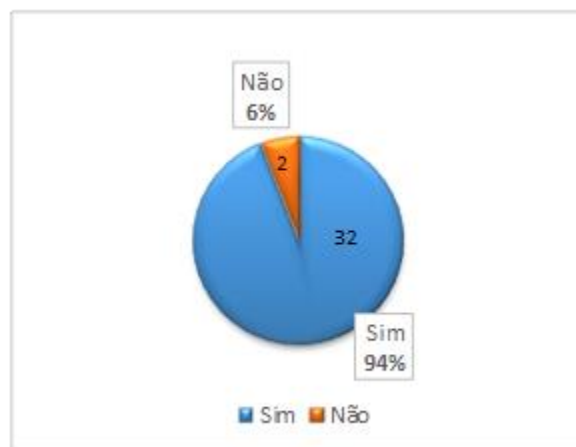


Gráfico 10 – Acesso à plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça

Relativamente às respostas à questão 10 que indaga se o inquirido já acedeu à plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça, cujo gráfico 10 sistematiza, 94% dos inquiridos, isto é 32 indivíduos, responderam “sim”, sendo que dois inquiridos responderam negativamente o que equivale a 6% do total.

A questão 10 é condicionante no que concerne ao prosseguimento do questionário, sendo também uma pergunta aberta, assim questiona-se os inquiridos sobre se já acederam à plataforma de *e-learning*, e se não o fizeram, que indiquem o motivo. O gráfico 10 ilustra as respostas obtidas, sendo que 94% dos inquiridos respondeu afirmativamente, o que corresponde a 32 indivíduos e dois responderam negativamente.

A plataforma de *e-learning* encontra-se disponível para os Oficiais de Justiça desde Abril de 2012, atento o período de tempo decorrido e uma vez que o registo dos funcionários é automático, é relativamente normal que o número dos funcionários que já acederam à plataforma seja elevado, e que, tal como se verifica do gráfico 10, que a maioria dos oficiais de justiça já tenha acedido à plataforma.

Quanto aos motivos que os inquiridos indicaram para o não acesso, sendo que um deles respondeu não ter muita disponibilidade, tal pode revelar que ainda existe pouca motivação quanto ao acesso da plataforma, pois apesar das tarefas quotidianas do serviço serem na sua maioria bastante exigentes ocupando por vezes mais tempo além do horário normal de trabalho. Contudo é importante referir que a plataforma pode ser acedida a partir de casa, outro requerido questionado indicou não ter conseguido, pois a plataforma deveria ser

mais funcional, sendo que tal situação pode estar relacionada com dificuldades ao nível das competências digitais.

A partir da questão 11, as perguntas referem-se à terceira parte do questionário que trata sobre a formação na plataforma do Campus Virtual da Justiça, sendo que as questões foram só respondidas pelos inquiridos que responderam já ter acedido à plataforma de *e-learning*. Um dos inquiridos apesar de ter respondido sim, submeteu o questionário, não havendo assim respostas às questões seguintes. Foram assim consideradas 31 respostas.

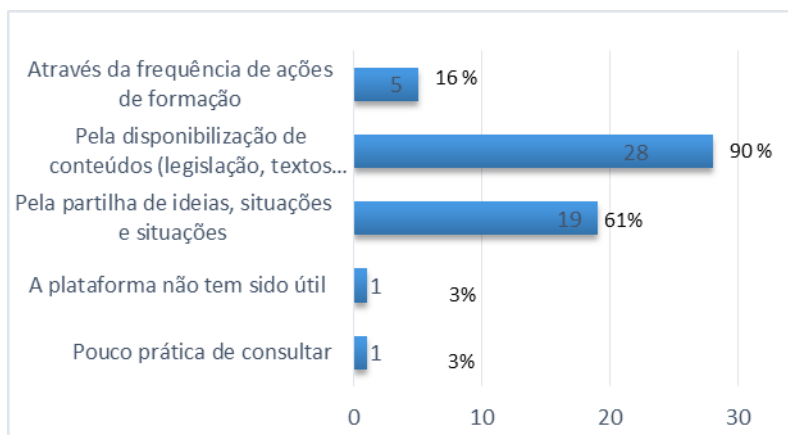


Gráfico 11 – Como é que a plataforma de *e-learning* tem sido útil no quotidiano profissional

O gráfico 11 representa o modo como os inquiridos responderam à questão sobre de que modo a plataforma do Campus Virtual da Justiça tem sido útil no seu quotidiano profissional, uma vez que esta é uma questão de escolha múltipla e aberta, houve 28 (90%) inquiridos que responderam a opção “pela disponibilização de conteúdos (legislação, textos de apoio)”, 19 (61%) questionados indicaram que a plataforma tem sido útil “pela partilha de dúvidas ideias e situações”, cinco (16%) referiram a opção “através da frequência de ações de formação”, um (3%) indicou que “a plataforma não tem sido útil”, e também um (3%) inquirido referiu como outro motivo, o facto de a plataforma ser pouco prática de consultar.

Destas respostas podemos verificar que a plataforma atua como repositório de documentação necessários ao quotidiano profissional dos OJ, cujos conteúdos não se encontram disponíveis em outro sítio, sendo que é bastante reduzido o número de inquiridos que refere ter frequentado ações de formação pelo modelo *e-learning*, pelo que podemos concluir que a plataforma não se encontra a ser utilizada na sua plenitude para o objetivo que

foi concebida, nem que o modelo de ensino se reduz unicamente ao acesso a conteúdos e a participação em fóruns.

O modelo de aprendizagem por *e-learning* contempla também a aprendizagem colaborativa onde se reporta a “*uma situação na qual se espera que ocorram formas particulares de interação entre pessoas, capazes de desencadear mecanismos de aprendizagem*” (cfr. I.1.4 – As Teorias Construtivistas e Construcionistas), assim o facto de haver um número substancial que refere que através da plataforma de *e-learning* partilha dúvidas, ideias e situações podemos considerar que existe aqui uma forma de aprendizagem colaborativa em que os intervenientes são os oficiais de Justiça e os formadores da Divisão de Formação.

Parece-nos importante considerar, apesar de residuais, duas respostas indicadas, sendo que um inquirido refere que a plataforma não tem sido útil, onde podemos inferir as dúvidas relacionadas com este tipo de modelo de ensino, falta de motivação ou mesmo dificuldades relacionadas com a falta de competências digitais.

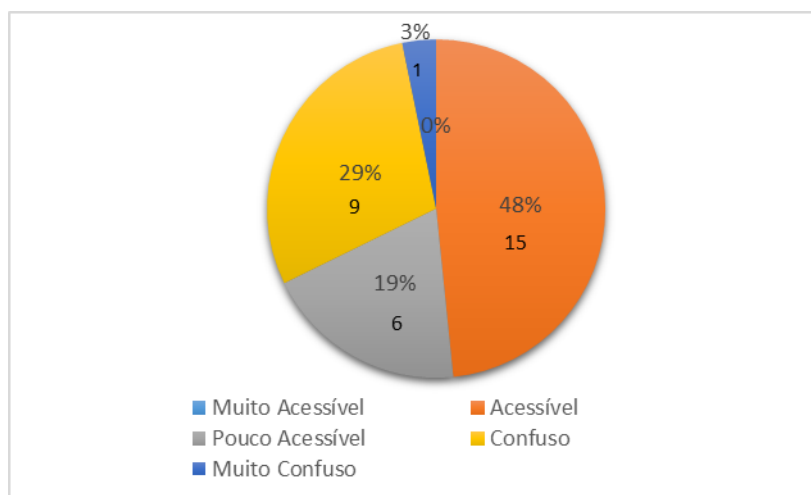


Gráfico 12 – Classificação do modo de navegação na plataforma de *e-learning*

Quanto ao modo de classificação de navegação na plataforma de *e-learning* podemos perceber através do gráfico 12, que 15 inquiridos, que corresponde a 48%, responderam que a mesma possui um modo “acessível” de navegação, já 9 (29%) indicaram ser “confuso”, seis (19%), responderam que o modo de navegação da plataforma é “pouco acessível”, um (3%) refere que considera o modo de navegação “muito confuso” e nenhum inquirido optou pela resposta “muito acessível”.

Entende-se assim que, apesar de haver um reconhecimento da importância do acesso à plataforma de *e-learning*, um grande número de inquiridos revela ter algumas dificuldades com o seu modo de navegação, possível sinal relacionado com a falta de competências digitais.

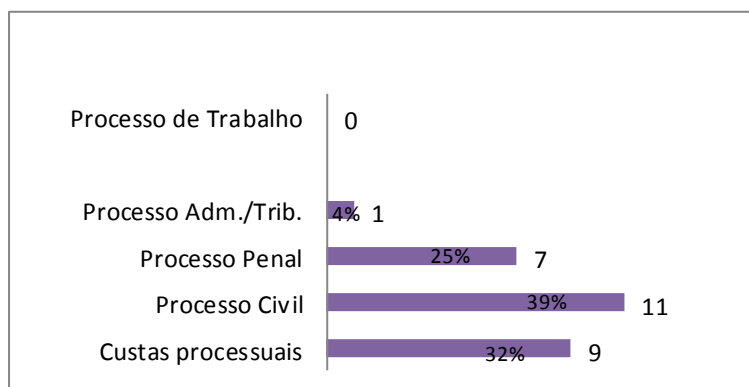


Gráfico 13 – Qual a área processual com mais interesse na plataforma de *e-learning*?

Relativamente à questão qual a área processual com mais interesse na plataforma de *e-learning*?, o gráfico 13 sistematiza as respostas dos inquiridos, sendo de referir que houve três inquiridos que não responderam a esta questão. Foram assim, consideradas para esta questão 28 respostas.

A maioria dos inquiridos, 11 (39%) responderam “processo civil”, nove (32%) indicaram as “custas processuais”, sete (25%) acedem à área do “processo penal” e um (4%) inquirido tem mais interesse aceder à área do “Processo Administrativo/Tributário”. Nenhum inquirido referiu a área de “Processo do Trabalho”.

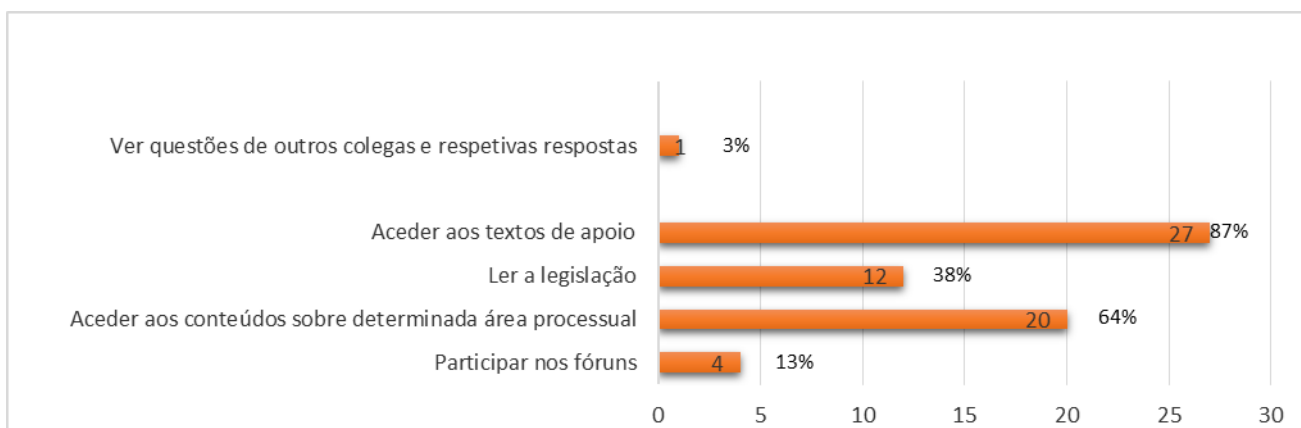


Gráfico 14 – Atividades que realiza quando acede à plataforma

O gráfico 14 refere-se às respostas indicadas pelos requeridos relativamente à atividade que costuma efetuar quando acede à plataforma, como esta é uma questão de escolha múltipla e aberta, 27 (87%) dos inquiridos indicaram que acedem aos textos de apoio, 20 (64%) referem que acedem aos conteúdos sobre determinada área processual, 12 (38%) leem a legislação, quatro (13%) participam nos fóruns e um (3%) inquirido respondeu que vê questões de outros colegas e respetivas respostas.

A afirmação relativa à questão 15 sobre se a plataforma de *e-learning* contribui de uma forma ativa para a formação profissional dos inquiridos a maioria respondeu que concorda, o que revela que a plataforma é considerada como um instrumento que contribui para melhorar a sua formação profissional.

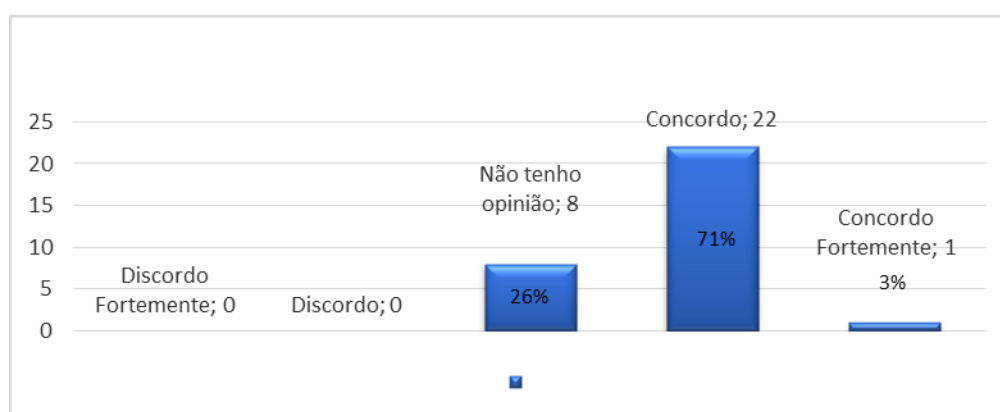


Gráfico 15 – O que pensa da seguinte afirmação “A plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribui de uma forma ativa para a minha formação profissional”

O gráfico 15 apresenta-nos o que os inquiridos pensam da seguinte afirmação: “A plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribui de uma forma ativa para a minha formação profissional”, sendo que a maioria dos inquiridos 22 (71%), respondeu que concorda com a afirmação, seguida de oito (26%) que indicaram não ter opinião e um (3%) inquirido concorda fortemente com a afirmação. As opções “discordo fortemente” e “discordo”, não foram referenciadas.

As respostas à questão 16, prendem-se com a avaliação sobre se as limitações tecnológicas condicionam o acesso frequente à plataforma de *e-learning*, sendo que as opiniões dos inquiridos distribuem-se de uma forma heterogénea sobre as opções disponíveis. Assim percebemos que para aproximadamente metade dos inquiridos aceder à plataforma poderia ser um processo mais fácil de realizar, existindo condicionantes por parte dos

inquiridos que o acesso mais frequente. Por outro lado a outra metade dos inquiridos revela não ter condicionantes de conhecimentos tecnológicos que limitem o seu acesso frequente à plataforma.

Uma vez que a maioria dos inquiridos tem idades superiores a 40 anos de idade, é revelador que também poderá ser neste grupo que se encontram os indivíduos com mais dificuldades a nível de conhecimentos tecnológicos.

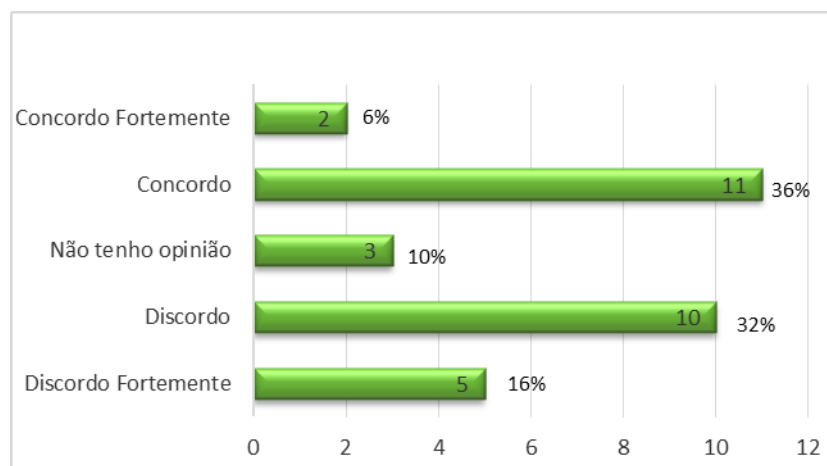


Gráfico 16 – Como avalia a seguinte afirmação: “As minhas limitações relativamente a conhecimentos tecnológicos condicionam o meu acesso frequente à plataforma de *e-learning*”

No que concerne à questão 16, como avalia a seguinte afirmação: “As minhas limitações relativamente a conhecimentos tecnológicos condicionam o meu acesso frequente à plataforma de *e-learning*”, o gráfico 16 representa como os inquiridos avaliam esta afirmação, assim, 11 (36%) inquiridos referem que concordam, 10 (32%) referem que discordam, cinco (16%) respondem que discordam fortemente, três (10%) não têm opinião e dois (6%) inquiridos concordam fortemente com a afirmação.

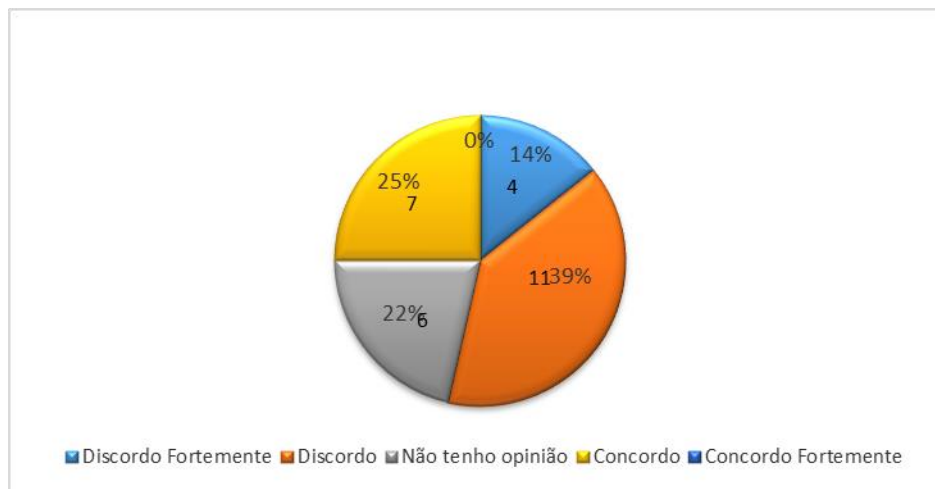


Gráfico 17 – Considera que a plataforma do Campus Virtual da Justiça satisfaz as necessidades de formação profissional dos Oficiais de Justiça?

À questão considera que a plataforma do Campus Virtual da Justiça satisfaz as necessidades de formação profissional dos Oficiais de Justiça? O gráfico 17 refere que dos inquiridos 11 (39%), responderam que discordam da afirmação, sete (25%), responderam que concordam com a afirmação, seguida de seis (22%), que responderam que não têm opinião, quatro (14%), discordam fortemente com a afirmação. A opção “concordo fortemente” não foi referida.

As opiniões dos inquiridos sobre se a plataforma do campus Virtual da Justiça satisfaz as suas necessidades de formação representadas no gráfico 17, 39% afirma que discorda da afirmação, e 14 % refere que discorda fortemente. Por aqui podemos inferir que os inquiridos apesar de na questão anterior considerarem útil a plataforma de *e-learning*, a mesma não satisfaz as suas necessidades de formação, talvez porque um grande número de inquiridos não teve pelo método de *e-learning* nenhuma ou poucas ações de formação e sentirem necessidade deste tipo de formação. Já um quarto dos inquiridos concorda com a afirmação e uma grande percentagem não tem opinião sobre esta afirmação, sendo este um resultado intrigante pois esta questão é uma interpelação à forma como sentem a plataforma na sua formação profissional, poderá este número de indivíduos representar uma interrogação quanto à eficácia da plataforma.

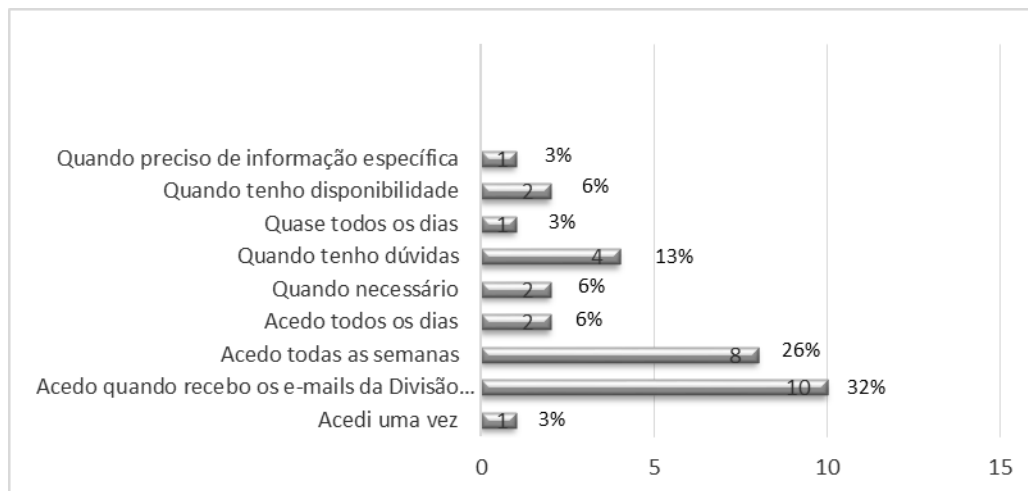


Gráfico 18 – Frequência do acesso à plataforma de *e-learning*

Quanto à última questão o gráfico 18 representa como responderam os inquiridos à questão sobre a sua frequência do acesso à plataforma de *e-learning*, sendo esta uma questão aberta, a maioria dos inquiridos 10 (32%) responderam que acedem quando recebem os *e-mails* da Divisão de Formação, oito (26%) referem que acedem todas as semanas, quatro (13%) acedem quando têm dúvidas, dois (6%) inquiridos referem que acedem quando têm disponibilidade, dois (6%) responderam quando necessário, também dois (6%) indicaram que acedem todos os dias. Um (3%) dos inquiridos acede quase todos os dias, também um (3%) dos inquiridos respondeu que acede quando precisa de informação específica e um (3%) dos inquiridos respondeu que acedeu uma vez à plataforma.

Verificamos assim que para a maioria dos inquiridos a plataforma é um recurso que é utilizado com alguma frequência e que está presente no seu quotidiano profissional, alguns dos quais efetuam o acesso todos os dias.

Conclusão

A principal pretensão deste estudo foi perceber qual o impacto que a plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça tem na FP do grupo de pessoal dos OJ, sendo que para tal foram inicialmente elaboradas várias premissas de modo a conseguir alcançar resultados e elaborar conclusões que permitam responder à aludida pretensão.

Para tanto foram consideradas as seguintes questões: Os OJ têm agora acesso a um maior número de ações de formação? Existe uma comunidade virtual de partilha de dúvidas, experiências? Se consideram que a plataforma responde às suas necessidades concretas de FP? Se possuem conhecimentos em termos de literacia digital suficientes de modo a usufruírem plenamente da plataforma?

Uma vez que este estudo assenta em factos relacionados com a FP, foi intenção da autora, perceber se os inquiridos sentem que a mesma é importante para o desenvolvimento das suas capacidades enquanto profissionais.

A importância da FP é relevante no contexto laboral, é através dela que os indivíduos adquirem competências designadamente conhecimentos, capacidades e atitudes para desenvolverem certas atividades profissionais, mas também, tal como refere Mansos (2007), a FP funciona como um processo global e permanente, através do qual as pessoas adquirem ou aprofundam competências profissionais e relacionais.

Observando os resultados do estudo relativamente a esta questão, podemos perceber que na generalidade os inquiridos classificam a FP importante para a sua carreira profissional, e que a frequência de ações de formação aumenta as suas qualificações profissionais, havendo porém quem considere que existem ações de formação que não são relevantes para o seu desempenho profissional.

Decorre também dos resultados que os inquiridos na generalidade consideraram que a plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribui de uma forma ativa para a sua FP, mas julgam-na insuficiente no que toca à satisfação das suas necessidades de formação, estes resultados podem revelar que os inquiridos não pretendem só o acesso aos conteúdos que a plataforma lhes disponibiliza, mas também acesso a ações de formação.

Referimos aqui a importância que os ambientes virtuais possuem no processo de ensino-aprendizagem, mais concretamente na FP, pois permite que exista um processo de aprendizagem colaborativa entre aprendentes promovendo a reflexão e a experiência que outros tipos de aprendizagem a distância não possibilitam, de acordo com as teorias socio-construtivistas da aprendizagem, e onde ajudados pelos formadores, os formandos podem criar, construir e desenvolver novos saberes.

As plataformas eletrónicas de aprendizagem atuam assim como ferramentas essenciais do modelo de ensino em *e-learning*, onde seria de esperar que aproveitássemos e retirássemos destes ambientes de aprendizagem todos os recursos que eles nos proporcionam como estímulo e suporte à criação e estruturação do conhecimento (Tomé, 2007).

No que toca às limitações tecnológicas dos inquiridos relativamente ao seu acesso à plataforma, esta poderá ser uma condicionante a considerar, pois os resultados do estudo mostram que um número considerável de inquiridos concorda com esta questão.

Tal como refere Tomé (2007) as plataformas eletrónicas de aprendizagem, são ferramentas essenciais do modelo de ensino-aprendizagem *online*, sendo que estes ambientes dada a proatividade em que estão embebidos exigem que o utilizador efetue escolhas sistemáticas na forma de percorrer os documentos aí disponibilizados e também nos caminhos necessários para o processo de navegação. Uma vez que existem condicionantes por parte dos inquiridos, em termos de literacia digital, para navegarem na plataforma, sendo que alguns referiram ter dificuldades em aceder à plataforma, parece-nos necessário que haja um investimento na formação dos Oficiais de Justiça neste âmbito, para que a mesma seja mais acessível e navegável.

A este respeito Maio (2011) refere que o gestor da plataforma tem a liberdade de poder adicionar, eliminar elementos de modo a construir o interface do ambiente de aprendizagem, de acordo com as necessidades do contexto.

Pelo que podemos analisar a plataforma de *e-learning* não se encontra a ser utilizada na sua plenitude para o objetivo que foi concebida, nem que este modelo de ensino se reduz unicamente a acesso a conteúdos e a participação em fóruns, sendo que neste momento a mesma limita-se a ser um repositório de “push and pull” para a maioria dos que a ela acedem.

Reportando-nos às questões iniciais podemos então concluir que a plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça não proporcionou que os inquiridos tivessem acesso a um maior número de ações de formação, pois os mesmos referem ter tido um número inferior ao desejado.

Como também se depreende dos resultados a plataforma é utilizada pela maioria dos inquiridos como acesso a conteúdos e partilha de dúvidas, ideias e situações. Parece-nos porém, que a existência da comunidade virtual é uma necessidade dos inquiridos, com indicadores que sugerem a o interesse e a utilidade da sua existência.

Tal como são diversas as opiniões referidas pelos inquiridos, relativamente à questão sobre se a plataforma de *e-learning* satisfaz as necessidades de FP dos OJ, e como aqui foi referido, a mesma não disponibiliza ações de formação que os utilizadores considerem suficientes, assim a sua resposta ainda se encontra aquém das suas potencialidades.

No que se refere às competências digitais dos inquiridos, é esta uma das debilidades deste grupo de pessoal, que está patente no número reduzido de respostas ao inquérito, que não só condiciona que usufruam da plataforma de *e-learning*, e que tenham reticências em frequentar o ambiente *online*, bem assim como, ações de formação que lhes forem disponibilizadas.

O *e-learning* apresenta-se como um modelo de formação a distância, para este grupo de pessoal como uma forma de aquisição de competências necessárias ao seu bom desempenho profissional nas instituições onde prestam serviço. É também um modelo de formação que é disponibilizado através das tecnologias existentes, de fácil acesso que as instituições cada vez mais procuram.

Sendo um ambiente *online* um espaço educativo, em que simultaneamente são utilizados meios de informação e de comunicação, onde formandos e formadores têm a possibilidade de efetuar comunicações síncronas e assíncronas, e disporem de condições para interagirem de uma forma bidirecional e multidirecional, adiantamos que apesar de considerada importante, pelos inquiridos, para a sua FP, existem ainda potencialidades que não foram exploradas, tal como um maior número de ações de formação e criação de uma efetiva comunidade virtual, através de momentos de comunicação síncrona e assíncrona e de interação entre os elementos da comunidade, permitindo assim que um maior número de OJ

usufrua através das potencialidades da plataforma, e consequentemente uma maior aquisição de competências profissionais para o exercício da sua profissão.

Parece-nos ser importante que os pressupostos que subjazem a este modelo de ensino aprendizagem, estejam assentes na perspetiva de formação e aprendizagem ao longo da vida onde se considerem que as aprendizagens não se reduzam unicamente a determinados momentos da vida, mas sim em todos os momentos, considerações estas que são o alcance do sentido da Sociedade da Aprendizagem e do Conhecimento.

Tal como refere Marques (2009) quando um colaborador de uma instituição ou empresa aumenta os seus conhecimentos e adquire mais competências, aumenta a viabilidade de sucesso profissional, além de que simultaneamente a sua entidade empregadora beneficia com a sua valorização, assim e como as orientações da Organização para o Desenvolvimento Económico (OCDE) vão no sentido de caracterizar o conceito de aprendizagem ao longo da vida como oportunidades de aprendizagem que abrange todo o ciclo de vida do indivíduo, é de todo importante investir na aprendizagem nos adultos, e permitir que a mesma seja contínua e dinâmica, e que o mesmo aprenda ativamente no seu processo de aprendizagem, estando integrado a um nível mental, afetivo e social.

Perspetivas Futuras

As orientações da OCDE e da Organização Internacional do Trabalho vão no sentido de considerar que o conceito de aprendizagem ao longo da vida contribui para promover os interesses dos indivíduos e das instituições, sendo que todas as aprendizagens efetuadas no âmbito da formação profissional favorecem o aumento das competências dos indivíduos, permitindo-lhes um aumento das suas qualificações.

A empresa/instituição que prepara o seu colaborador através da FP aumenta as suas qualificações profissionais e prepara-o para exercer as suas funções de um modo mais adequado.

Reportando-nos ao caso em estudo, importa assim que a plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça seja um veículo promotor do aumento das qualificações profissionais dos OJ, de um modo adequado e satisfatório para o exercício das suas funções.

Implica então motivar os OJ para a importância que a plataforma e o modelo de ensino *online* têm para o aumento das suas qualificações, através das aprendizagens não formais efetuadas em contexto de FP, aumentando o número de ações de formação disponíveis para todas as categorias deste grupo de profissional, tarefa que deverá ser naturalmente implicada aos responsáveis e formadores do Campus Virtual da Justiça, pois serão aqueles que se encontrarão em melhor posição para desenvolver este projeto, no sentido de um processo de ensino-aprendizagem que permita uma atividade cooperativa, colaborativa e individual através do modelo *e-learning*, com a possibilidade da existência de uma oferta pedagógica diferenciada onde cada um possa aceder a conteúdos que mais facilmente lhe permita realizar aprendizagens

Refere-se também a importância de dotar os OJ de competências digitais para que considerem a plataforma seja facilmente navegável, e não um mero recurso ocasional de acesso, de modo a que esta faça parte do quotidiano laboral dos seus destinatários de um modo pleno e profícuo, o que poderá ser também efetuado através do modelo *b-learning*.

Bibliografia

- Barca, A., Peralbo, M., Porto, A., Duarte da Silva, B. e Almeida, L. (Eds.) (2007). Livro de Actas do Congresso Internacional Galego-Portugués de Psicopedagogía. A. Coruña/Universidade da Coruña: Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación.
- Bertrand, Y. (1991). *Teorias Contemporâneas da Educação*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Bruner, J. (1977). *O Processo da Educação*. Lisboa: Edições 70.
- Cação, R. & Dias, P.J. (2003). *Introdução ao e-learning*. Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação.
- Canário, R. (Org.). (1997). *Formação e situações de trabalho*. Porto: Porto Editora.
- Canário, R. (2007). *A Educação em Portugal (1986-2006). Alguns contributos de Investigação. Aprender sem ser ensinado. A Importância estratégica da educação não formal*. Conselho Nacional de Educação.
- Carmo, H. (1996). *Ensino a distância e desenvolvimento de quadros locais*. Comunicação ao Fórum 2000 sobre regionalização e desenvolvimento, Fundação Calouste Gulbenkian: Lisboa, disponível em <https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/1896>, acedido em 6/08/2012
- Carneiro, R. (2001). *Fundamentos da Educação e da Aprendizagem*. Fundação Manuel Leão: Lisboa.
- Carneiro, R. (2008). *elearningeuropa.info*. Acedido em janeiro, 12, 2013 de <http://www.elearningpapers.eu/en/users/roberto>
- Chagas, A. (2000). *O questionário na Pesquisa Científica*. Acedido em junho, 27, 2013 de <http://xa.yimg.com/kq/groups/22703089/875888180/name/artigo%252Bquestion%2525C3%2525A1rio.pdf>
- Coimbra, J., Parada, F. e Imaginário, L. (2001). *Formação ao Longo da vida e Gestão da Carreira*. Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho. Acedido em outubro, 11, 2012 de http://www.dgert.mtss.gov.pt/estudos/estudos_emprego/cadernos33.pdf
- Coll, C. et al. (2001). *O Construtivismo na sala de aula*. Porto: Edições ASA.
- Comissão Interministerial para o Emprego, (2001). *Terminologia de Formação Profissional – Alguns conceitos de base III*. Lisboa: DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL.
- COSTA, F., PERALTA, H. (2001). *E-learning. Formação de Formadores para a Construção de Contextos de Aprendizagem Significativa*. in Albano Estrela e Júlia Ferreira, *Tecnologias Em Educação*, Lisboa, Secção Portuguesa da AFIRSE, pp. 488-497.
- Coutinho, Clara. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*. Teoria e Prática. Coimbra: Edições Almedina.

- Correia, C.; Tomé, I. (Coord). (2009). *Teaching and learning in electronic platforms. Towards a (re)conceptualisation of pedagogic practices in higher education*. In Actes Colloque International EUTIC 2008. Lisbonne au carrefour des mondes numériques. Lisboa: CITI-FCSH/UNL, (pp.783-802).
- Cruz, J. (1998). *Formação Profissional em Portugal: do levantamento de necessidades à avaliação*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Delors, J. et al. (1996). *Educação Um Tesouro A Descobrir* – Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez Editora. Acedido em janeiro, 15, 2013 de <http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000046001-000047000/000046258.pdf>
- Figueira, M. (2003). *O valor do e-learning*. Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação.
- Forcione, T. [et al.]. (2012). *Tecnologias no ensino como forma de Aprendizagem, Formação e desenvolvimento Profissional*. Centro Universitário do Distrito Federal. II Congresso Internacional TIC e Educação, Lisboa, 2012, pp. 977-987.
- Danis, C. & Solar, C. (1998). *Aprendizagem e desenvolvimento dos adultos*. Lisboa: Instituto Piaget.
- DIAS, P.; FREITAS, C.. (Org.) – “*Challenges’05: actas do Congresso Internacional sobre Tecnologias da Informação e Comunicação na Educação*”. Braga: Centro de Competência da Universidade do Minho, (2005). pp. 229-236.
- Gomes, M.J. (2003, janeiro 16). *Gerações de inovação tecnológica no ensino a distância*. Revista Portuguesa de Educação. CIED – Universidade do Minho. Acedido em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/496>
- Gomes, M. J. (2008). *Na senda da inovação tecnológica na Educação a Distância*. Revista Portuguesa de Pedagogia, 42 (2), 181-202.
- Hill, M. & Hill, A. (2009). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Junior, J. & Coutinho, C. (2007). *A Educação A Distância Para A Formação Ao Longo Da Vida Na Sociedade Do Conhecimento*. In BARCA, A. [et al.], ed. Lit. – “Congresso Internacional Galego-Portugués de Psicopedagogía : libro de actas”. A Coruña : Universidade, 2007. P. 613-623.
- Lagarto, J. R. (2002). *Ensino a distância e formação contínua: uma análise prospetiva sobre a utilização do ensino a distância na formação contínua de ativos em Portugal*. Lisboa: Instituto para a Inovação na Formação.
- Lima, J. & Capitão, Z. (2003). *E-learning e E-Conteúdos*. Lisboa: Centro Atlântico.
- Lopes, C. P. (2011). *Estudo para a Implementação de Plataformas de e-learning no Sistema de Formação dos Recursos Humanos da Saúde: o caso particular dos enfermeiros de um hospital privado*. Évora/Lisboa. Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade de Évora em associação com a Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa.

Maio, V. (2011). *Plataformas de gestão de aprendizagem e inovação educativa: Contextos e práticas de colaboração*. Lisboa. Tese de Doutoramento apresentada à Universidade de Lisboa.

Mansos, L. M. Santa. (2007). *O E-learning Em Centros De Formação Profissional De Gestão Participada*. Lisboa. Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Aberta.

MARQUES, Joaquim Manuel Fernandes. (2009). *Efeitos da formação profissional em contexto de trabalho*. Lisboa. Dissertação de mestrado apresentada ao ISCTE.

Meirinhos, M. & Osório, A. (2005) *Plataformas e-learning e a criação de ambientes de aprendizagem colaborativa*. Acedido em fevereiro, 25, 2013 de http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/3881/1/poster_A_colaborativa_60.pdf

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR, UNIÃO EUROPEIA – *Programa Operacional para a Sociedade da Informação*. Lisboa: MCTES, 2000. Acedido em fevereiro, 14, 2013 de <http://www.fct.mctes.pt/pt/programasinvestimento/posi/posifiles/posi.html>

Miranda, L., Morais, C., Dias, P. (2007). *Colaboração em ambientes online na resolução de tarefas de aprendizagem*. *Conferência Internacional de Tecnologias de Informação e Comunicação na Educação*. V. Braga: Centro de Competência da Universidade do Minho, 2007. p. 576-585, acedido em abril, 29, 2013 de <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/1084>

Miranda, R., Morgado, L. e Pereira, A. (2006). *Metodologias De Formação De Formadores A Distância – Duas Experiências Europeias*. ACTAS DAS I JORNADAS INTERNACIONAIS DO CENTRO DE ESTUDOS EM EDUCAÇÃO E INOVAÇÃO, 20 e 21 de Abril 2006. “Paradigmas Educacionais em Mudança”. Lisboa: Universidade Aberta. Acedido em agosto, 6, 2012 de <https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/1742?mode=full>

Miranda, G. (Org.). (2009). *Ensino Online e Aprendizagem Multimédia*. Lisboa: Relógio D’Água Editores.

Neto, A. R. (2012). *Os Potenciais da Comunidade Virtual de Aprendizagem e os cenários educacionais no Século XXI*. Universidade do Estado da Bahia. II Congresso Internacional TIC e Educação, Lisboa, 2012, pp. 862-875.

Nunes, Alcina (2010) - *Melhores qualificações promovem uma melhoria salarial? O caso português*. In IASK Global Management Conference Proceedings. Oviedo, Spain. p.648-657.

Pinheiro, Ana & SILVA, Bento (2005). *Análise das plataformas e-learning em uso nas instituições do ensino superior em Portugal*. Paulo Dias & Varela de Freitas (cords.), *Actas do IV Congresso Internacional de Tecnologias de Informação e Comunicação na Educação, Challenges*. Braga: Centro de Competência da Universidade do Minho, pp. 319-341

Quintanilha, A. [et al.]. (2003). *Cruzamento de saberes. Aprendizagens sustentáveis*. Fundação Calouste Gulbenkian. Atas da conferência internacional, Lisboa, 2002.

Rodrigues, M. (2012). *A Aprendizagem Social, Via Web 2.0, na Educação e Formação*. Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa. II Congresso Internacional TIC e Educação, Lisboa, 2012, pp. 1052-1058.

Santos, A. (2010). *As tecnologias da comunicação no suporte a ambientes de eLearning e bLearning. O ambiente Formare em contexto de Formação profissional*. Dissertação de Doutoramento Apresentada à Universidade de Aveiro. Aveiro.

Santos, E. & Alves, L. (org.). (2006). *Práticas Pedagógicas e Tecnologias Digitais*. E-papers Serviços Editoriais, acedido em dezembro, 13, 2012 de http://books.google.pt/books?id=KP3Nr4o3w6kC&sitesec=buy&hl=pt-BR&source=gbv_vpt_read

Santos, J. M. [et al.]. (2012). *Telecurso TEC – Educação Técnica e Qualificação Profissional: Uma experiência exitosa em educação pública a distância Brasil*. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. II Congresso Internacional TIC e Educação, Lisboa, 2012, pp. 988-996.

Sitoe, R. (2006). *Aprendizagem ao Longo da Vida: um conceito utópico?*. Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Lisboa. Acedido em setembro, 30, 2013 de <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/cog/v12n2/v12n2a09.pdf>

Tomé, I (2007). *Métodos e estratégias no âmbito do sistema de ensino-aprendizagem*. [documento em linha disponível em: <http://www.fcsh-elearning.edu.pt/acient/>]

Tomé, I. (2007). *As teorias desenvolvimentistas e os sistemas interactivos de comunicação. Construtivismo e construcionismo*. [documento em linha disponível em: <http://www.fcsh-elearning.edu.pt/acient/>].

Tomé, I. (2008). *O ensino-aprendizagem à distância on-line*. [documento em linha disponível em: <http://www.fcsh-elearning.edu.pt/acient/>]

Tomé, I.. Correia, C. (2007). *O que é o e-learning*. Lisboa: Plátano Editora.

Tomé, I. (2007). *Que escola para o século XXI. Os cenários da OCDE*. [documento em linha disponível em: <http://www.fcsh-elearning.edu.pt/acient/>]

Vidal, E. (2002). *Ensino à distância vs Ensino Tradicional*. Porto: Universidade Fernando Pessoa. Acedido em agosto, 9, 2012 de http://www2.ufp.pt/~lmbg/monografias/evidal_mono.pdf

Vygostky, L. (2001). *A Construção do Pensamento e da Linguagem*. São Paulo: Martins Fontes.

Documentos online

Balanço Social de 2011. Direção Geral da Administração da Justiça. Acedido em janeiro, 25, 2013 de <http://www.dgaj.mj.pt/sections/files/dgaj/instrumentos-degestao/balancosocial/sections/files/dgaj/instrumentos-de-gestao/balanco-social/balanco-social-2011/downloadFile/file/Balanço%20Social%202011.pdf?nocache=1339780844.78>

Educação e Formação em Portugal. (2007). Ministério da Educação, acedido em setembro, 19, 2013 de http://www.gepe.minedu.pt/np4/?newsId=364&fileName=educacao_formacao_portugal.pdf

Estado da Educação 2011, A Qualificação dos Portugueses, disponível em http://www.epatv.pt/v2/dados/phocadownload/anolectivo20112012/estado_da_educacao_2011.pdf

“Livro branco” sobre Educação e Formação— Ensinar e Aprender Rumo à Sociedade Cognitiva (1995). Acedido em janeiro, 15, 2013 de <https://infoeuropa.euroid.pt/registo/000037230>

Memorando Sobre aprendizagem ao Longo da Vida. (2000) acedido em janeiro, 18, 2014 de <https://infoeuropa.euroid.pt/registo/000033814/>

MIS – Livro Verde para a Sociedade da Informação. (2007), acedido em janeiro, 23, 2013 de <http://www.unic.pt/images/stories/publicacoes/LivroVerde1997.pdf>

Qualifications Systems: Bridges to Lifelong Learning, 2007, OCDE, acedido em setembro, 22, 2013 de <http://www.oecd.org/education/country-studies/38465471.pdf>

Recommendation 195 - Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, 2005, International Labour Office, acedido em setembro, 29, 2013 de http://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/rec195en.pdf

Reorganização Judiciária 2012, acedido em janeiro, 14, 2013 de http://www.inverbis.pt/2012/ficheiros/forum/reorganizacaojudiciaria2012_01.pdf

Relatório PISA 2009 (Dez.2011), acedido em setembro, 29, 2013 de http://www.gepe.minedu.pt/np4/?newsId=364&fileName=educacao_formacao_portugal.pdf

The Bologna Declaration of 19 June 1999, acedido em janeiro, 17, 2014, de http://www.bolognabergen2005.no/Docs/00Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF

Terminology of European education and training policy, CEDEFOP, acedido em janeiro, 29, 2013 de http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF

Legislação Consultada

Ministério das Finanças e da Administração Pública. (1998) Decreto-Lei n.º 50/98 de 11 de Março. *Diário da República*, Série I-A, N.º 59, 944 a 950, diploma que define as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública.

Estatuto Dos Funcionários De Justiça, Decreto -Lei n.º 343/99, de 26 de Agosto

Decisão n.º 1720/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Novembro de 2006, que estabelece um programa de ação no domínio da aprendizagem ao longo da vida.

Comunicação da Comissão, de 21 de Novembro de 2001, relativa à concretização do espaço europeu de aprendizagem ao longo da vida, disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52001DC0678:PT:NOT>

Glossário

Ação de formação

Atividade concreta de formação que visa atingir objetivos de formação previamente definidos.

Aprendizagem

Processo de construção pessoal dinâmico em que um indivíduo se mobiliza no sentido de uma mudança, nos domínios cognitivo, psicomotor e afetivo, no sentido da aquisição de conhecimentos.

Este processo pode efetuar-se através de diferentes formas e metodologias, tais como, pelo método expositivo, o mais convencional, através de tentativa e erro, aprender pela descoberta ou por acaso.

Aprendizagem ao longo da vida

Sistema global de educação/formação em que se integram todos os tipos e níveis de educação pré-escolar, escolar e qualquer outro tipo de educação não formal constituindo um processo de longo prazo que se desenvolve durante toda a vida, com o objetivo de desenvolver conhecimentos, capacidades, competências e/ou qualificações numa perspetiva pessoal, social e/ou profissional.

Aprendizagem formal

Aprendizagem ministrada num contexto organizado e estruturado como sendo os estabelecimentos de ensino/formação oficiais ou em contexto de trabalho, e explicitamente concebida como aprendizagem, no que concerne a objetivos, duração ou recursos. A aprendizagem formal é intencional por parte do aprendente e, em geral, culmina na validação e certificação.

Aprendizagem informal

Resulta de atividades quotidianas relacionadas com o trabalho, a vida familiar ou o lazer. Não é estruturada e, em geral, não conduz a uma certificação. Na maioria dos casos, não é intencional por parte do aprendente.

Aprendizagem não-formal

Acontece quando não é ministrada por uma entidade prestadora de ensino e formação e não conduz, necessariamente, a uma certificação formal.

No entanto, é intencional por parte do aprendente e tem objetivos, períodos e apoios estruturados.

Aptidões

A capacidade de aplicar conhecimentos e utilizar recursos adquiridos para concluir tarefas e solucionar problemas.

B- learning

Do inglês *blended learning*, é um modelo de ensino que combina o ensino presencial com um modelo de ensino a distância eletrônico.

Centro de formação

Estabelecimento que dispõe de estrutura organizativa capaz de mobilizar e utilizar os meios necessários à realização de ações de formação.

Competências

Conjunto de capacidades e de comportamentos a nível cognitivo, psicomotor ou afetivo, que habilitam o indivíduo para desenvolver uma atividade, uma função ou uma tarefa específica, em situações profissionais ou em contextos de estudo, e para efeitos de desenvolvimento profissional e/ou pessoal, enfatiza-se que a competência só existe concretizada na ação.

Competências de base em tecnologias da informação e da comunicação (TIC)

Competências necessárias para a utilização eficiente das funções elementares no que concerne à utilização das tecnologias da informação e da comunicação, nomeadamente na utilização com autonomia de *software* para processamento de texto, de imagens, de dados, da internet e do correio eletrónico.

Conhecimento/saber

O resultado da assimilação da informação obtida ao longo da aprendizagem. O saber é o conjunto de factos, princípios, teorias e práticas que está relacionado com uma área de estudo ou de trabalho.

Construtivismo

É uma teoria da aprendizagem baseada no pressuposto em que o indivíduo constrói o seu conhecimento pela interação com o meio físico e social, sendo ele o principal responsável pela organização e estruturação do seu próprio conhecimento. Nesta dimensão ativa de construção do conhecimento, fazem parte todos os conceitos relevantes que o indivíduo adquiriu anteriormente e que fazem parte do seu universo mental.

Construcionismo

Teoria da aprendizagem defendida por Papert¹⁵, que se baseia na teoria construtivista de Piaget¹⁶, em que o indivíduo não age como um mero recetor, mas constrói ativamente o seu conhecimento interagindo com o meio onde se encontra inserido. É através das interações que o indivíduo aprende fazendo e que o seu conhecimento vai ocorrendo.

Conteúdo da formação

Matérias e atividades que deverão ser aprendidas por um indivíduo ou grupo de aprendentes no decurso de uma ação de educação ou formação.

Educação

Conjunto de ações e de influências tendentes a criar e desenvolver no indivíduo aptidões, conhecimentos, competências, atitudes e um comportamento que visa o desenvolvimento global da sua personalidade, bem assim como a sua integração na sociedade e o seu empenhamento na transformação progressiva dessa sociedade. Nela estão inseridos os conceitos de ensino e formação.

Educação de adultos / ensino de adultos / formação de adultos

Ensino de carácter geral ou profissional dirigido aos adultos, a fim de promover o seu desenvolvimento pessoal e/ou profissional, quer seja pela formação de carácter geral, pelo complemento das competências de base não adquiridas no decurso da educação ou formação inicial, possibilitando adquirir, desenvolver ou atualizar competências num domínio específico da educação e formação (educação e formação contínua).

¹⁵ Seymour Papert (1928), professor e investigador no Massachusetts Institute of Technology (MIT).

¹⁶ Jean William Fritz Piaget (1896-1980) foi um epistemólogo e psicólogo suíço cujas pesquisas foram sobre as teorias da construção do conhecimento.

e-learning

Modelo de ensino/formação a distância que utiliza as tecnologias da informação e comunicação (TIC), que se caracterizam por captar, transmitir e distribuir informação em formato de texto, de imagens estáticas, de vídeos e sonoro.

Ensino e Formação Profissional (EFP)

Ensino e formação que tem como objetivo dotar as pessoas de conhecimentos, capacidades e/ou competências requeridas por profissões específicas ou pelo mercado de trabalho.

Formação a distância

Método de formação com reduzida ou nula intervenção presencial do formador e que utiliza materiais didáticos diversos em suporte escrito, áudio, vídeo, informático ou multimédia, ou numa combinação destes, com vista não só à aquisição de conhecimentos como também à avaliação do progresso do formando.

Formação/educação contínua

Designa-se pela atividade de ensino ou de formação realizada após a saída do sistema de ensino, da formação inicial, ou após a entrada na vida ativa, e que permite ao indivíduo desenvolver, atualizar e adquirir os seus conhecimentos e/ou competências de modo a promover a sua situação socioprofissional, bem assim como prosseguir o seu desenvolvimento pessoal ou profissional.

Literacia digital

Competência que um indivíduo possui para usar as tecnologias digitais.

Percurso de ensino ou de formação / percurso pedagógico

O conjunto de aprendizagens sequenciais frequentadas por um indivíduo tendo em vista adquirir conhecimentos, aptidões ou competências.

Programa de Aprendizagem

Conjunto de atividades, conteúdos de formação e/ou métodos implementados para concretização dos objetivos pedagógicos definidos (aquisição de conhecimentos, aptidões e/ou competências) e organizados segundo uma ordem lógica e por um período determinado.

Qualificação

É o resultado formal de um processo de avaliação e validação, obtido quando uma entidade competente decide que um indivíduo alcançou resultados de aprendizagem de acordo com determinadas exigências pré-definidas, ou lhe são reconhecidas as competências necessárias para exercer determinada função ou atividade.

Sociedade do conhecimento/sociedade baseada no conhecimento

Sociedade cujos processos e práticas assentam na produção, difusão e utilização do conhecimento.

Lista de quadros

Quadro 1 - Distribuição dos Oficiais de Justiça por género	xxxviii
Quadro 2 – Distribuição dos oficiais de Justiça por idade	xxxviii
Quadro 3 – Distribuição dos Oficiais de Justiça relativamente às suas habilitações literárias	xxxix
Quadro 4 – Distribuição dos Oficiais de Justiça por categoria profissional.....	xxxix

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos inquiridos por idades	36
Gráfico 2 – Distribuição dos inquiridos por género	36
Gráfico 3 – Distribuição dos inquiridos por habilitações literárias	36
Gráfico 4 – Distribuição dos inquiridos por categorias Profissionais	37
Gráfico 5 – Atividades que costuma realizar com o computador	38
Gráfico 6 – Classificação da importância da formação profissional na carreira	39
Gráfico 7 – Ações de formação frequentadas nos últimos três anos disponibilizadas pelo Centro de Formação dos Funcionários de Justiça presencialmente ou por <i>e-learning</i>	40
Gráfico 8 – A frequência de ações de formação aumenta as qualificações profissionais.....	41
Gráfico 9 – Apreciar a afirmação: “No meu local de trabalho a minha produtividade está diretamente relacionada com as minhas qualificações profissionais”	42
Gráfico 10 – Acesso à plataforma de <i>e-learning</i> do Campus Virtual da Justiça	43
Gráfico 11 – Como é que a plataforma de <i>e-learning</i> tem sido útil no quotidiano profissional.....	44
Gráfico 12 – Classificação do modo de navegação na plataforma de <i>e-learning</i>	45
Gráfico 13 – Qual a área processual com mais interesse na plataforma de <i>e-learning</i> ?	46
Gráfico 14 – Atividades que realiza quando acede à plataforma	46
Gráfico 15 – O que pensa da seguinte afirmação “A plataforma de <i>e-learning</i> do Campus Virtual da Justiça contribui de uma forma ativa para a minha formação profissional”	47
Gráfico 16 – Como avalia a seguinte afirmação: “As minhas limitações relativamente a conhecimentos tecnológicos condicionam o meu acesso frequente à plataforma de <i>e-learning</i> ”.	48
Gráfico 17 – Considera que a plataforma do Campus Virtual da Justiça satisfaz as necessidades de formação profissional dos Oficiais de Justiça?	49
Gráfico 18 – Frequência do acesso à plataforma de <i>e-learning</i>	50

Anexos

Anexo A - Questionário

Breve Introdução

Este questionário faz parte de um estudo que integra a Dissertação de Mestrado em Gestão de Sistemas de *e-learning* da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa da aluna Ana Paula Charneco Gaudêncio, denominado Campus Virtual da Justiça – A utilização de uma plataforma de *e-learning* na formação profissional dos Oficiais de Justiça.

Neste questionário não existem respostas certas ou erradas, apenas se pretende a sua opinião acerca da plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça.

O questionário é anónimo e demora cerca de 6 minutos a responder.

Inquérito

O questionário deverá ser preenchido selecionando a resposta, de entre as opções disponíveis, que melhor caracteriza a sua situação ou opinião.

Existem perguntas com opção de escolha múltipla, sendo que as mesmas encontram-se devidamente assinaladas.

Responda a todas as questões pois só assim será possível considerar a sua resposta para tratamento de dados

A sua colaboração é essencial para o desenvolvimento deste estudo.

1 – Idade

- a) <35
- b) Entre 35 a 40
- c) Entre 40 a 50
- d) > 50

2 – Sexo

- a) Feminino
- b) Masculino

3 – Habilitações literárias

- a) Secundário ou equivalente
- b) Licenciatura
- c) Mestrado
- d) Doutoramento

4 – Categoria Profissional

- a) Escrivão-Auxiliar ou Técnico de Justiça Auxiliar
- b) Escrivão-Adjunto ou Técnico de Justiça Adjunto
- c) Escrivão de Direito ou Técnico de Justiça Principal
- d) Secretário Judicial

5 – Que atividades costuma realizar com o computador? (escolha múltipla)

- a) Acesso à Internet
- b) Jogos
- c) Trabalhar
- d) Comunicar com outras pessoas
- e) Outro: _____

6 – Como classifica a importância da formação profissional na sua carreira:

- a) Não é importante
- b) Pouco importante
- c) Importante
- d) Muito importante
- e) Indispensável

7 – Considerando os últimos 3 (três) anos, indique aproximadamente quantas ações de formação frequentou, presencialmente ou por *e-learning*, disponibilizadas pelo Centro de Formação dos Funcionários de Justiça?

- a) Nenhuma
- b) 1 (uma)
- c) 2 (duas)
- d) 3 (três)
- e) 4 (quatro) ou mais

8 - Considera que a frequência de ações de formação aumenta as suas qualificações profissionais?

- a) Nada
- b) Pouco
- c) Às vezes
- d) Quase sempre
- e) Sempre

9 - Aprecie a seguinte afirmação: "No meu local de trabalho a minha produtividade está diretamente relacionada com as minhas qualificações profissionais".

- a) Discordo Fortemente
- b) Discordo
- c) Não tenho opinião
- d) Concordo
- e) Concordo fortemente

10 – Já acedeu à plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da do Ministério da Justiça?

- a) Sim
- b) Não. Indique o motivo. _____

Se respondeu sim à questão anterior, siga para a questão seguinte. Se respondeu não à questão anterior, o seu questionário termina aqui. Por favor submeta o inquérito no final da página e obrigada pelo seu contributo.

11 – De que modo a plataforma do Campus Virtual do Ministério da Justiça tem sido útil no seu quotidiano profissional?

- a) Através da frequência de ações de formação
- b) Pela disponibilização de conteúdos (legislação, textos de apoio, etc)
- c) Pela partilha de dúvidas, ideias e situações
- d) A plataforma não tem sido útil
- e) Outro modo. _____

12 – Como classifica o modo de navegação na plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça:

- a) Muito Acessível
- b) Acessível
- c) Pouco Acessível
- d) Confuso
- e) Muito Confuso

13 - Qual a área processual que para si tem mais interesse na plataforma de *e-learning*?

- a) Custas Processuais
- b) Processo Civil
- c) Processo Penal
- d) Processo Administrativo/Tributário
- e) Processo de Trabalho

14 - Quando acede à plataforma costuma:

- a) Participar nos fóruns
- b) Aceder aos conteúdos sobre determinada área processual
- c) Ler a legislação
- d) Aceder aos textos de apoio
- e) Outra. _____

15 – O que pensa da seguinte afirmação – “A plataforma de *e-learning* do Campus Virtual da Justiça contribui de uma forma ativa para a minha formação profissional”.

- a) Discordo fortemente
- b) Discordo
- c) Não tenho opinião
- d) Concordo
- e) Concordo fortemente

16 – Como avalia a seguinte afirmação: “As minhas limitações relativamente a conhecimentos tecnológicos condicionam o meu acesso frequente à plataforma de *e-learning*?”

- a) Discordo fortemente
- b) Discordo
- c) Não tenho opinião
- d) Concordo
- e) Concordo fortemente

17 – Considera que a plataforma do Campus Virtual da Justiça satisfaz as necessidades de formação profissional dos Oficiais de Justiça?

- a) Discordo fortemente
- b) Discordo
- c) Não tenho opinião
- d) Concordo
- e) Concordo fortemente

18 - Indique aproximadamente a frequência do seu acesso à plataforma de *e-learning*.

- a) Acedi uma vez
- b) Acedo quando recebo os *e-mails* da Divisão de Formação
- c) Acedo todas as semanas
- d) Acedo todos os dias
- e) Outro. _____

Obrigada pelo seu contributo.

Anexo B – Estatuto dos Funcionários de Justiça

PARTE I Pessoal CAPÍTULO I

Funcionários de justiça

Artigo 1.º

Definição

São funcionários de justiça os nomeados em lugares dos quadros de pessoal de secretarias de tribunais ou de serviços do Ministério Público.

Artigo 2.º

Grupos de pessoal

Os funcionários de justiça distribuem-se pelos seguintes grupos de pessoal:

- a) Pessoal oficial de justiça;
- b) Pessoal de informática;
- c) Pessoal técnico-profissional;
- d) Pessoal administrativo;
- e) Pessoal auxiliar;
- f) Pessoal operário.

Artigo 3.º

Pessoal oficial de justiça

1 - O grupo de pessoal oficial de justiça compreende as categorias de secretário de tribunal superior e de secretário de justiça e as carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público.

2 - Na carreira judicial integram-se as seguintes categorias:

- a) Escrivão de direito;
- b) Escrivão-adjunto;
- c) Escrivão auxiliar.

3 - Na carreira dos serviços do Ministério Público integram-se as seguintes categorias:

- a) Técnico de justiça principal;
- b) Técnico de justiça-adjunto;
- c) Técnico de justiça auxiliar.

4 - As categorias de secretário de tribunal superior, secretário de justiça, escrivão de direito e técnico de justiça principal correspondem a lugares de chefia.

Artigo 4.º

Pessoal técnico-profissional de arquivo

(Revogado pelo D/L n.º 121/2008 de 11 de Julho).

Artigo 5.º

Pessoal auxiliar

(Revogado pelo D/L n.º 121/2008 de 11 de Julho).

Artigo 6.º

Conteúdos funcionais

1 - A descrição do conteúdo funcional referente às carreiras do grupo de pessoal oficial de justiça e categorias específicas dos funcionários de justiça é a constante do mapa I anexo ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o exercício de funções de apoio, na área da utilização da informática, por oficiais de justiça com preparação adequada.

3 - Os oficiais de justiça, no exercício das funções através das quais asseguram o expediente, autuação e regular tramitação dos processos, dependem funcionalmente do magistrado competente.

CAPÍTULO II

Preenchimento de lugares das carreiras de oficial de justiça

SECÇÃO I

Requisitos

SUBSECÇÃO I

Requisitos de ingresso

Artigo 7.º

Regime regra

1 - O ingresso nas categorias de escrivão auxiliar e de técnico de justiça auxiliar faz-se de entre indivíduos habilitados com curso de natureza profissionalizante, aprovados em procedimento de admissão.

2 - O curso a que se refere o número anterior é aprovado por portaria dos Ministros da Justiça e da Educação.

Artigo 8.º

Regime supletivo

Na falta ou insuficiência de possuidores da habilitação referida no artigo anterior, o ingresso faz-se de entre candidatos aprovados em curso de habilitação.

SUBSECÇÃO II

Requisitos de acesso

Artigo 9.º

Requisitos gerais

São requisitos de acesso:

- a) Prestação de serviço efetivo pelo período de três anos na categoria anterior;
- b) Classificação mínima de Bom na categoria anterior;
- c) Aprovação na respetiva prova de acesso.

Artigo 10.º

Secretário de justiça

1 - O acesso à categoria de secretário de justiça faz-se de entre:

- a) Escrivães de direito e técnicos de justiça principais possuidores dos requisitos referidos no artigo anterior;
- b) Oficiais de justiça possuidores de curso superior adequado, com sete anos de serviço efetivo, classificação de Muito bom e aprovados na respetiva prova de acesso.

2 - Os cursos a que se refere a alínea b) do número anterior constam de despacho conjunto dos Ministros da Justiça e da Educação.

3 - Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1, releva apenas a última classificação de serviço que o funcionário detenha no termo dos prazos referidos no n.º 4 do artigo 19.º, independentemente da categoria a que a mesma se reporta.

Artigo 11.º

Escrivão de direito e técnico de justiça principal

O acesso às categorias de escrivão de direito e de técnico de justiça principal faz-se de

entre escrivães-adjuntos e técnicos de justiça-adjuntos possuidores dos requisitos referidos no artigo 9.º

Artigo 12.º

Escrivão-adjunto e técnico de justiça-adjunto

O acesso às categorias de escrivão-adjunto e de técnico de justiça-adjunto faz-se de entre escrivães auxiliares e técnicos de justiça auxiliares possuidores dos requisitos referidos no artigo 9.º

SUBSECÇÃO III

Requisitos para transferência, transição e permuta

Artigo 13.º

Transferência

- 1 - Os oficiais de justiça podem requerer a transferência decorridos dois anos sobre o início de funções, posse ou aceitação do lugar.
- 2 - O disposto no número anterior não é aplicável aos oficiais de justiça nomeados oficiosamente nos termos do artigo 46.º
- 3 - O tempo de permanência no lugar é, para os funcionários nomeados definitivamente, reduzido a um ano quando a transferência seja requerida em movimento subsequente àquele que não tenha provido o lugar a preencher por falta de candidatos.
- 4 - Constituem fatores atendíveis na transferência a classificação de serviço e, em caso de igualdade, a antiguidade na categoria.

Artigo 14.º

Transição

- 1 - Os oficiais de justiça podem requerer a transição no âmbito das seguintes categorias:
 - a) Escrivão de direito e técnico de justiça principal, desde que tenham obtido aprovação na prova de acesso à categoria para a qual pretendem transitar;
 - b) Escrivão-adjunto e técnico de justiça-adjunto, desde que tenham obtido aprovação na prova de acesso à categoria imediatamente superior àquela para a qual pretendem transitar;
 - c) Escrivão auxiliar e técnico de justiça auxiliar.
- 2 - À transição é aplicável o disposto no artigo anterior.

Artigo 15.º

Permuta

- 1 - Os oficiais de justiça podem permutar para lugares da mesma categoria ou de categoria para a qual possam transitar, desde que se encontrem a mais de três anos do limite mínimo de idade para a aposentação.
- 2 - A faculdade a que se refere o número anterior só pode ser de novo utilizada decorridos, pelo menos, dois anos sobre a data da aceitação do lugar.

SECÇÃO II

Recrutamento

SUBSECÇÃO I

Recrutamento para provimento

Artigo 16.º

Declaração de vacatura

Em situações de nomeação em comissão de serviço, nomeação interina nos termos do artigo 43.º ou de requisição, o diretor-geral dos Serviços Judiciários, ponderada a conveniência dos serviços, pode declarar vagos os lugares de origem.

Artigo 17.º

Comunicação das vagas

Os secretários de tribunal superior e os secretários de justiça devem comunicar à Direcção-Geral dos Serviços Judiciários, nos cinco dias subsequentes à sua verificação, a existência das vagas que ocorram nos quadros das respectivas secretarias e que não sejam do conhecimento officioso daqueles serviços.

Artigo 18.º

Movimentos

- 1 - A Direcção-Geral dos Serviços Judiciários realiza movimentos dos oficiais de justiça para o preenchimento de lugares vagos e a vagar.
- 2 - Os movimentos podem ser ordinários ou extraordinários.
- 3 - São ordinários os movimentos que se realizam nos meses de Fevereiro, Junho e Novembro; são extraordinários os restantes.
- 4 - A Direcção-Geral dos Serviços Judiciários publicita a realização dos movimentos extraordinários, por aviso publicado na 2.ª série do Diário da República.

Artigo 19.º

Requerimentos

- 1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, no n.º 3 do artigo 51.º e no n.º 2 do artigo 52.º, a nomeação em lugares do quadro de qualquer secretaria é efetuada mediante requerimento de modelo a aprovar por despacho do diretor-geral dos Serviços Judiciários.
- 2 - A candidatura a lugares de diferentes categorias depende da apresentação de requerimento para cada uma delas.
- 3 - Na situação prevista no número anterior, o candidato deve indicar a categoria preferida; na falta de indicação, cabe à Direcção-Geral dos Serviços Judiciários a respetiva designação.
- 4 - São considerados os requerimentos que deem entrada na Direcção-Geral dos Serviços Judiciários:
 - a) Nos movimentos ordinários, até ao dia 10 do mês anterior ao da realização do respetivo movimento;
 - b) Nos movimentos extraordinários, no prazo de 10 dias úteis contados desde a data da publicação do respetivo aviso.
- 5 - Os candidatos devem reunir os requisitos de admissão para os lugares pretendidos até ao termo dos prazos referidos no número anterior.
- 6 - Os requerimentos são válidos apenas para um movimento.

SUBSECÇÃO II

Recrutamento para ingresso

Artigo 20.º

Abertura

A abertura dos procedimentos de admissão para ingresso nas carreiras de oficial de justiça é efetuada por despacho do diretor-geral dos Serviços Judiciários.

Artigo 21.º

Regime regra

- 1 - O recrutamento dos candidatos possuidores da habilitação referida no n.º 1 do artigo 7.º compõe-se de uma prova escrita de conhecimentos, podendo ainda ser utilizados, isolada ou conjuntamente e com carácter complementar, outros métodos de seleção.
- 2 - A prova escrita de conhecimentos é classificada de 0 a 20 valores, resultando a classificação final da média simples ou ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção.
- 3 - Os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores na prova escrita de conhecimentos são excluídos do respetivo procedimento de admissão.

- 4 - Os candidatos aprovados são graduados segundo a classificação final e, em caso de igualdade, pela maior idade.
- 5 - O recrutamento é válido pelo prazo de três anos contado desde a data da publicação da lista dos candidatos aprovados e excluídos.

Artigo 22.º

Regulamento

O regulamento do procedimento a que se refere o artigo anterior é aprovado por portaria do Ministro da Justiça, sob proposta do diretor-geral dos Serviços Judiciários.

Artigo 23.º

Curso de habilitação

- 1 - Na falta ou insuficiência de candidatos recrutados nos termos do artigo 21.º, é aberto o curso de habilitação previsto no artigo 8.º
- 2 - O curso de habilitação integra as seguintes fases:
- a) Prova de aptidão;
 - b) Formação em teoria e prática de secretarias dos tribunais, adiante designada por fase de formação;
 - c) Prova final.
- 3 - No decurso do respetivo prazo de validade não é admitida a candidatura a fase para a qual o candidato já se encontre aprovado.
- 4 - O regulamento do curso de habilitação é aprovado por portaria do Ministro da Justiça.

Artigo 24.º

Prova de aptidão

- 1 - A prova de aptidão a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo anterior é composta por uma prova de conhecimentos, que versa sobre matéria correspondente ao nível das habilitações mínimas legalmente exigíveis, podendo ser complementada por outros métodos de seleção.
- 2 - A prova de aptidão é classificada de 0 a 20 valores, resultando a classificação final da média simples ou ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção.
- 3 - Os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos são excluídos do respetivo procedimento de admissão.
- 4 - Os candidatos aprovados são graduados segundo a classificação final e, em caso de igualdade, pela maior idade.
- 5 - A prova de aptidão é válida pelo prazo de quatro anos contado desde a data da publicação da lista dos candidatos aprovados e excluídos.

Artigo 25.º

Publicitação

A lista dos candidatos aprovados na prova de aptidão e o aviso de abertura da fase da formação a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 23.º são publicados na 2.ª série do Diário da República.

Artigo 26.º

Colocação na fase de formação

- 1 - Os candidatos à fase de formação são colocados nas secretarias onde esta se realiza, segundo a graduação a que se refere o n.º 4 do artigo 24.º
- 2 - Na falta de interessados, a Direcção-Geral dos Serviços Judiciários pode preencher as vagas com candidatos que não obtiveram colocação, desde que estes deem o seu consentimento.
- 3 - Quando os formandos sejam funcionários da Administração Pública, têm direito a frequentar a fase de formação em regime de requisição e a optar pelas remunerações base

relativas à categoria de origem.

Artigo 27.º

Duração da fase de formação

1 - A duração da fase de formação é fixada pelo diretor-geral dos Serviços Judiciários, não podendo ser inferior a três meses.

2 - A fase de formação é dada por finda pelo diretor-geral dos Serviços Judiciários e o formando é excluído do curso de habilitação quando ultrapassar o número de faltas admissível, manifestar desinteresse evidente ou revelar conduta incompatível com a dignidade das funções.

Artigo 28.º

Realização e matérias ministradas na fase de formação

1 - A fase de formação é efetuada em secretarias de tribunais judiciais de 1.ª instância, sob a orientação de escrivães de direito e técnicos de justiça principais.

2 - No decurso desta fase são ministradas matérias teóricas e práticas próprias das funções dos escrivães auxiliares e dos técnicos de justiça auxiliares.

3 - Enquanto durar a fase de formação, os formandos que não tenham optado pela remuneração a que se refere o n.º 3 do artigo 26.º têm direito a uma bolsa, no valor referido no n.º 1 do artigo 126.º

Artigo 29.º

Conclusão da fase de formação

1 - Concluída a fase de formação, o funcionário orientador elabora um relatório fundamentado sobre o aproveitamento do formando, com especial incidência sobre a sua idoneidade cívica, aptidão e interesse pelo serviço, propondo classificação de Apto e Não apto.

2 - O relatório, após a audição do interessado, é submetido à apreciação do secretário de justiça, que sobre ele emite parecer.

3 - O relatório, o parecer e os demais elementos são remetidos, no prazo de 15 dias após o termo da fase de formação, ao diretor-geral dos Serviços Judiciários, para homologação.

4 - Os formandos classificados de Não apto são excluídos do curso de habilitação.

Artigo 30.º

Prova final

1 - Os formandos classificados de Apto são submetidos a uma prova final, incidindo sobre matérias próprias das funções dos escrivães auxiliares e dos técnicos de justiça auxiliares, a realizar no prazo máximo de 60 dias após a conclusão da fase de formação.

2 - A prova final é classificada de 0 a 20 valores.

3 - Os formandos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores são excluídos do curso de habilitação.

4 - Os formandos aprovados são graduados segundo a classificação e, em caso de igualdade, pela maior idade.

5 - A validade da prova final é de cinco anos, contados desde a data da publicação da lista dos candidatos aprovados e excluídos.

Artigo 31.º

Regime especial

1 - Os funcionários dos quadros de pessoal da Direcção-Geral dos Serviços Judiciários e das instituições judiciárias podem ingressar nas carreiras de oficial de justiça, com dispensa das demais condições, em termos a definir por portaria do Ministro da Justiça, desde que reúnam os seguintes requisitos:

a) 11.º ano ou equiparado como habilitação mínima;

- b) Três anos de serviço efetivo e classificação de Muito bom;
 - c) Aprovação na prova de conhecimentos a que se refere o n.º 1 do artigo 21.º ou, em caso de procedimento supletivo, na prova a que se refere a alínea c) do n.º 2 do artigo 23.º
- 2 - Os funcionários são graduados, segundo a classificação obtida na prova, juntamente com os restantes candidatos do respetivo procedimento de admissão.

SUBSECÇÃO III

Recrutamento para acesso

Artigo 32.º

Abertura do concurso de admissão à prova de acesso

- 1 - O concurso de admissão à prova de acesso nas carreiras de oficial de justiça é aberto por despacho do diretor-geral dos Serviços Judiciários.
- 2 - A prova a que se refere o número anterior é escrita, em termos a regulamentar por portaria do Ministro da Justiça, sob proposta do diretor-geral dos Serviços Judiciários, sendo precedida de formação descentralizada a ministrar pelo Centro de Formação dos Oficiais de Justiça.

Artigo 33.º

Requisitos

- 1 - À prova de acesso podem candidatar-se os oficiais de justiça que sejam possuidores da categoria, tempo de serviço e classificação exigidos para o acesso à categoria a que a prova diga respeito.
- 2 - À prova de acesso podem igualmente candidatar-se os oficiais de justiça de categoria a que corresponda escala remuneratória idêntica à daquela a que a prova diga respeito.

Artigo 34.º

Classificação

- 1 - A prova é classificada de 0 a 20 valores.
- 2 - A classificação inferior a 9,5 valores implica a não aprovação do candidato.

Artigo 35.º

Validade da prova

- 1 - A validade da prova é de três anos, contados da data da publicação dos resultados, não podendo os candidatos aprovados concorrer, nesse período, a provas idênticas.
- 2 - Os candidatos excluídos por falta de aproveitamento ou desistência injustificada não poderão submeter-se à prova imediatamente subsequente para acesso em qualquer das carreiras.
- 3 - O disposto no número anterior não é aplicável aos candidatos que desistam da prova de acesso até dois meses antes da sua realização.

SUBSECÇÃO IV

Secretários de tribunal superior

Artigo 36.º

Recrutamento

O recrutamento para os lugares de secretário de tribunal superior faz-se por escolha de entre secretários de justiça com classificação de Muito Bom.

Artigo 37.º

Provimento

- 1 - Os secretários de tribunal superior são providos em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos.
- 2 - A intenção de renovação da comissão de serviço deve ser comunicada pelo diretor-geral dos Serviços Judiciários ao interessado até 30 dias antes do seu termo.

SUBSECÇÃO V

Secretários de justiça em secretarias-gerais

Artigo 38.º

Recrutamento

1 - O recrutamento para lugares de secretário de justiça em secretarias-gerais faz-se por transferência de entre secretários de justiça com classificação de Muito bom na categoria e que se encontrem a mais de três anos do limite de idade para o exercício de funções.

2 - Na falta de candidatos, é dispensável o requisito a que se refere a parte final do número anterior.

3 - A transferência para os lugares de secretário de justiça em secretarias-gerais não está sujeita aos prazos referidos no artigo 13.º

Artigo 39.º

Provimento em secretarias-gerais

Ao provimento em lugares de secretários de justiça em secretarias-gerais é aplicável o disposto no artigo 37.º

SECÇÃO III

Provimento e investidura

SUBSECÇÃO I

Provimento

Artigo 40.º

Preferências

Sem prejuízo do disposto quanto às situações de disponibilidade e de supranumerário, gozam de preferência, sucessivamente:

- a) Os oficiais de justiça que requeiram a transferência ou a transição, exceto se possuírem na categoria classificação inferior a Bom;
- b) Os oficiais de justiça que requeiram a promoção para lugares de secretarias de tribunais instalados em comarcas periféricas quando, no requerimento a que se refere o n.º 1 do artigo 19.º, assumam o compromisso de permanência em qualquer daquelas comarcas pelo período de três anos;
- c) Os funcionários de justiça habilitados nos termos do artigo 31.º que requeiram a nomeação em vagas de escrivão auxiliar ou de técnico de justiça auxiliar no quadro de pessoal da secretaria do tribunal a que pertencem.

Artigo 41.º

Graduação para acesso

1 - A promoção efetua-se segundo a nota resultante da aplicação da seguinte fórmula, reportada ao termo dos prazos referidos no n.º 4 do artigo 19.º:

$$N = (2 \times PA + CS + A)/4$$

em que:

N - nota;

PA - classificação obtida na prova de acesso;

CS - última classificação de serviço, com a seguinte equivalência numérica:

Muito bom - 20 valores;

Bom com distinção - 17 valores;

Bom - 14 valores;

A - antiguidade na categoria (anos completos).

2 - Em caso de igualdade de nota, constitui fator de desempate a antiguidade na categoria.

3 - No acesso à categoria de secretário de justiça, o disposto nos números anteriores é aplicável, em termos idênticos, aos candidatos a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 10.º, relevando, em ambas as situações, a antiguidade na categoria detida no

termo dos prazos referidos no n.º 4 do artigo 19.º.

Artigo 42.º

Provimento em ingresso

1 - A nomeação em lugar de ingresso inicia-se pelos candidatos que tenham realizado a prova escrita há mais tempo, de acordo com a graduação efetuada nos termos do artigo 21.º

2 - Na falta ou insuficiência de candidatos referidos no número anterior, são nomeados os candidatos que tenham realizado a prova final há mais tempo, de acordo com a graduação efetuada nos termos do n.º 4 do artigo 30.º

Artigo 43.º

Nomeação interina em lugares de acesso

Se nenhum interessado reunir os requisitos constantes do artigo 9.º, pode ser nomeado interinamente para lugar de acesso funcionário da categoria imediatamente inferior, constituindo fatores atendíveis a classificação de serviço e, em caso de igualdade, a antiguidade na categoria.

Artigo 44.º

Nomeação definitiva de funcionário interino

1 - Em caso de nomeação efetuada nos termos do artigo anterior, o lugar pode ser posto a concurso de dois em dois anos, nos movimentos de oficiais de justiça, sem prejuízo de, a todo o tempo, ser requerida a nomeação definitiva pelo interino que, entretanto, reunir os respetivos requisitos.

2 - Se o lugar referido no número anterior não for preenchido definitivamente, o funcionário manter-se-á no mesmo por iguais períodos.

Artigo 45.º

Período probatório

1 - O período probatório em lugares de ingresso das carreiras de oficial de justiça tem a duração de um ano, prorrogável por seis meses; findo o período inicial ou a sua prorrogação, os funcionários são nomeados definitivamente se tiverem revelado aptidão para o lugar.

2 - Os funcionários que durante o período probatório não revelem aptidão para o desempenho de funções podem ser exonerados a todo o tempo.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é aplicável, com as necessárias adaptações, o preceituado no artigo 29.º, competindo ao imediato superior hierárquico a elaboração do relatório sobre o aproveitamento do funcionário e ao secretário de justiça a emissão de parecer.

4 - Os funcionários que tenham sido exonerados por inaptidão só poderão reingressar nas carreiras de oficial de justiça em novo procedimento de admissão e nunca antes de dois anos após a exoneração.

Artigo 46.º

Primeiro provimento officioso

1 - Na falta de candidatos a lugares de ingresso nas carreiras de oficial de justiça, a nomeação faz-se independentemente de requerimento, segundo a ordem de graduação inversa à que resulta do n.º 4 do artigo 21.º e do n.º 4 do artigo 30.º

2 - Quando não seja aceite a nomeação efetuada nos termos do número anterior, o diretor-geral dos Serviços Judiciários pode nomear imediatamente o indivíduo que se seguir na ordem de graduação.

Artigo 47.º

Desistência

Os oficiais de justiça que sejam autorizados a desistir da nomeação passam à situação de disponibilidade, não gozando da preferência consagrada no n.º 4 do artigo 51.º

SUBSECÇÃO II

Investidura

Artigo 48.º

Aceitação e posse

1 - O prazo para a aceitação ou posse é fixado no despacho de nomeação, não podendo ser inferior a 2 nem superior a 30 dias.

2 - Na fixação do prazo tem-se em conta a localização da secretaria a cujo quadro pertence o lugar a prover.

3 - Os secretários de tribunal superior e os secretários de justiça aceitam a nomeação perante o presidente do tribunal ou perante o magistrado do Ministério Público, conforme os casos; os restantes funcionários de justiça tomam posse ou aceitam a nomeação perante o respetivo secretário de justiça.

4 - Em casos justificados, pode o diretor-geral dos Serviços Judiciários autorizar que os funcionários aceitem a nomeação ou tomem posse em local e perante entidades diferentes das referidas no número anterior.

5 - A falta de aceitação ou posse nos casos de primeira nomeação para lugares de ingresso implica:

a) Quanto aos candidatos a que se refere o n.º 1 do artigo 21.º, a exclusão do respetivo procedimento e a impossibilidade de candidatura a novo procedimento de admissão durante o período de dois anos a contar do termo do prazo para a aceitação ou posse;

b) Quanto aos candidatos aprovados em procedimento supletivo de admissão, a exclusão do respetivo procedimento.

6 - A falta de aceitação nos restantes casos determina o levantamento de auto por falta de assiduidade.

7 - No prazo de cinco dias a contar da aceitação ou posse deve ser enviado à Direção-Geral dos Serviços Judiciários o duplicado do respetivo termo.

SECÇÃO IV

Substituição

Artigo 49.º

Substituição

1 - Nas suas faltas e impedimentos, e sem prejuízo do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 66.º, os secretários de tribunal superior, secretários de justiça, escrivães de direito e técnicos de justiça principais são substituídos pelo oficial de justiça de categoria imediatamente inferior, designado pelo respetivo superior hierárquico e autorizado pelo diretor-geral dos Serviços Judiciários.

2 - A substituição que se prolongue por um período superior a 30 dias confere ao substituto o direito de ser remunerado em conformidade com a escala remuneratória da categoria do substituído, nos termos constantes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 84.º

3 - O despacho que autorizar a substituição é publicado no Diário da República.

4 - O tempo de serviço prestado em regime de substituição releva para a contagem de antiguidade na categoria de origem.

SECÇÃO V

Cessação de funções

Artigo 50.º

Cessação de funções

Os oficiais de justiça cessam funções:

- a) No dia em que completem a idade para a aposentação;
- b) No dia em que lhes for comunicado o despacho de desligamento do serviço;
- c) No dia imediato àquele em que chegar à comarca ou serviço onde exerçam funções o Diário da República com a publicação da nova situação.

CAPÍTULO III

Disponibilidade, supranumerários e licenças

Artigo 51.º

Disponibilidade

- 1 - Considera-se na situação de disponibilidade o funcionário de justiça que aguarda colocação em vaga da sua categoria:
 - a) Por ter findado a situação de interinidade, comissão de serviço ou requisição em que se encontrava;
 - b) Nos demais casos previstos na lei.
- 2 - A situação de disponibilidade não implica a perda de antiguidade ou de qualquer remuneração correspondente à respetiva categoria.
- 3 - O funcionário na situação de disponibilidade é nomeado logo que ocorra vaga em lugar da sua categoria, desde que aquela não implique deslocação de duração superior a noventa minutos entre a residência e o local de trabalho, em transporte coletivo regular.
- 4 - O funcionário na situação de disponibilidade goza de preferência absoluta na nomeação em qualquer vaga da sua categoria ou de categoria para a qual possa transitar, se o requerer.
- 5 - Em caso de nomeação oficiosa, o funcionário não fica sujeito aos prazos previstos nos artigos 13.º e 14.º
- 6 - Enquanto se mantiver na situação de disponibilidade, o funcionário pode ser afeto pelo diretor-geral dos Serviços Judiciários a serviços compatíveis com a sua categoria, dentro dos limites previstos no n.º 3, independentemente da carreira a que pertença.

Artigo 52.º

Supranumerários

- 1 - O funcionário de justiça cujo lugar seja extinto passa à situação de supranumerário no quadro de pessoal da secretaria onde estava colocado.
- 2 - O funcionário supranumerário é nomeado logo que ocorra vaga em lugar da sua categoria, desde que aquela não implique deslocação de duração superior a noventa minutos entre a residência e o local de trabalho, em transporte coletivo regular.
- 3 - O funcionário supranumerário goza de preferência absoluta na nomeação em qualquer vaga da sua categoria ou de categoria para a qual possa transitar, se o requerer.
- 4 - Em caso de nomeação oficiosa, o funcionário manterá a preferência referida no número anterior durante dois anos, não ficando sujeito aos prazos previstos nos artigos 13.º e 14.º
- 5 - Ao funcionário supranumerário é aplicável o disposto no n.º 6 do artigo anterior.

Artigo 53.º

Licenças

Os oficiais de justiça que se encontrem em gozo de licença ilimitada ou de licença sem vencimento de longa duração e pretendam regressar ao serviço requerem os lugares em condições de igualdade com os que estão em exercício efetivo de funções.

CAPÍTULO IV

Comissão de serviço, requisição e destacamento

Artigo 54.º

Comissão de serviço

- 1 - Quando razões especiais de serviço o justificarem, os funcionários de justiça podem ser

nomeados em comissão de serviço para:

- a) Conselho Superior da Magistratura e Procuradoria-Geral da República;
- b) Serviços dependentes do Ministério da Justiça, com exceção das secretarias dos tribunais;
- c) Outros departamentos do Estado.

2 - O tempo em comissão de serviço é considerado como serviço efetivo na categoria ou cargo de origem.

3 - Na falta de disposição especial, as comissões de serviço têm a duração de três anos e podem ser dadas por findas a todo o tempo.

4 - As comissões de serviço previstas na alínea c) do n.º 1 só podem ser renovadas por uma vez.

Artigo 55.º

Requisição e destacamento

1 - Quando razões especiais de serviço o justificarem, os funcionários de justiça podem ser requisitados ou destacados.

2 - A requisição faz-se nos termos gerais.

3 - O destacamento faz-se por um período até um ano, prorrogável por uma vez.

Artigo 56.º

Destacamento excecional

1 - Nos casos de excecional volume ou acumulação de serviço, mostrando-se inadequado o recurso à requisição ou destacamento referidos no artigo anterior, os oficiais de justiça podem ser destacados para secretarias dos tribunais com direito ao abono de ajudas de custo nos termos da lei geral, não sendo aplicável o disposto no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de Abril.

2 - O destacamento a que se refere o número anterior depende da anuência do funcionário e faz-se por um período até seis meses, prorrogável por uma vez.

Artigo 57.º

Restrições à mobilidade

1 - Nenhum funcionário de justiça pode ser requisitado, destacado ou nomeado em comissão de serviço ou interinamente antes de decorrido um ano de serviço efetivo no respetivo lugar ou enquanto nele se encontrar nomeado provisoriamente.

2 - Findas as situações previstas no número anterior, os funcionários de justiça devem regressar ao lugar de origem no prazo de cinco dias.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e incompatibilidades

SECÇÃO I

Direitos

Artigo 58.º

Direito ao lugar

Os funcionários de justiça só podem ser transferidos para fora da comarca do lugar de origem a seu pedido, por motivo disciplinar, por extinção do lugar ou por colocação na situação de disponibilidade.

Artigo 59.º

Férias, dias de descanso e dispensas de serviço

1 - Os funcionários de justiça têm direito, em cada ano civil, a um período de férias igual ao previsto na lei geral do funcionalismo público, acrescido de tantos dias de descanso quantos os de prestação de serviço de turno em dia feriado, relativos ao ano anterior.

2 - Os funcionários de justiça gozam as férias e os dias de descanso preferencialmente

durante o período de férias judiciais, podendo ainda aquelas ser gozadas no período compreendido entre 15 e 31 de Julho.

3 - Por motivo justificado ou outro legalmente previsto, pode ser autorizado o gozo de férias em momento diferente dos referidos no número anterior.

4 - Por imposição do serviço, o diretor-geral da Administração da Justiça, sob proposta do magistrado de quem o funcionário dependa ou do secretário de justiça, pode determinar o seu regresso às funções, sem prejuízo do direito ao gozo da totalidade do período de férias e de descanso anual.

5 - À ausência para gozo de férias, de dias de descanso ou de dispensas de serviço, é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 65.º

6 - Caso não exista inconveniente para o serviço, o secretário de justiça pode conceder aos funcionários de justiça dispensas de serviço até ao limite de seis dias por ano, por períodos não superiores a dois dias consecutivos, não acumuláveis entre si, com o período de férias ou dias de descanso.

Artigo 59.º-A

Mapas de férias

1 - Em cada tribunal é elaborado mapa de férias anual dos funcionários de justiça, cabendo a sua organização ao respetivo secretário sob proposta e com audição dos interessados.

2 - Com vista a garantir o regular funcionamento do tribunal, a proposta de mapa de férias é remetida para aprovação ao juiz presidente do tribunal, garantida que esteja a harmonização com os mapas de férias anuais propostos para os magistrados judiciais e para os magistrados do Ministério Público.

3 - A aprovação do mapa de férias dos funcionários de justiça ocorre até ao 30.º dia que anteceda o domingo de Ramos, ficando de seguida disponível para consulta, em versão integral ou abreviada, nas instalações do tribunal.

4 - O mapa a que se refere o presente artigo é elaborado de acordo com modelo aprovado pelo diretor-geral da Administração da Justiça, nele se referenciando, para cada funcionário, o juízo e a secção em que presta funções, o período ou períodos de férias marcados e o funcionário substituto, observando-se o regime de substituição previsto na lei nos casos em que este não seja indicado.

[Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 42/2005, de 29 de Agosto](#)

Artigo 60.º

Livre-trânsito

1 - Os funcionários de justiça têm direito à utilização gratuita, quando em serviço, dos transportes coletivos terrestres e fluviais, mediante exibição do cartão de livre-trânsito, considerando-se em serviço, para o efeito, a deslocação entre a residência e o local de trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que desempenham funções em todo o território os membros do Conselho dos Oficiais de Justiça, os inspetores e respetivos secretários de justiça, bem como os secretários de inspeção do Conselho Superior da Magistratura e do Conselho Superior do Ministério Público.

3 - O modelo de cartão de livre-trânsito é aprovado por portaria do Ministro da Justiça.

4 - O cartão referido no número anterior deve ser remetido à Direcção-Geral dos Serviços Judiciários nos cinco dias imediatos à cessação de funções.

Artigo 61.º

Despesas de deslocação

1 - Os funcionários de justiça têm direito ao reembolso, se não optarem pelo recebimento adiantado, das despesas com a sua deslocação e do agregado familiar, bem como, dentro

dos limites a estabelecer por despacho conjunto dos Ministros das Finanças e da Justiça, do transporte dos seus bens pessoais, qualquer que seja o meio de transporte utilizado, quando promovidos, transferidos ou colocados por motivos de natureza não disciplinar em secretarias de tribunais.

2 - No caso de primeiras nomeações, e uma vez em exercício de funções, os funcionários de justiça têm direito ao reembolso das despesas referidas no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não é aplicável aos casos em que a deslocação se deva a permuta.

4 - O pedido de reembolso das despesas deve ser efetuado no prazo máximo de três meses a contar da data da sua realização.

Artigo62.º

Passagens para férias

1 - Os funcionários de justiça colocados nas Regiões Autónomas têm direito a passagens pagas para gozo de férias no continente ao fim de um ano de serviço efetivo aí prestado.

2 - O direito referido no número anterior aplica-se ao agregado familiar do funcionário.

Artigo63.º

Direitos especiais

São direitos especiais dos oficiais de justiça:

a) A entrada e livre-trânsito em lugares públicos, por motivo de serviço;

b) O uso, porte e manifesto gratuito de arma de defesa, independentemente de licença exigida em lei especial;

c) A isenção de custas em qualquer ação em que sejam parte principal ou acessória, por via do exercício das suas funções;

d) O uso de toga pelos secretários de tribunal superior ou secretários de justiça, quando licenciados em Direito.

SECÇÃO II

Deveres

Artigo64.º

Residência

1 - Os funcionários de justiça devem residir na localidade onde se encontra instalado o tribunal em que exercem funções, podendo, todavia, fazê-lo em qualquer ponto da comarca sede do tribunal, desde que eficazmente servido por transporte público regular.

2 - O diretor-geral dos Serviços Judiciários pode autorizar a residência em qualquer outra localidade, desde que fique assegurado o cumprimento dos atos de serviço.

Artigo65.º

Ausência

1 - Os funcionários de justiça podem ausentar-se fora das horas de funcionamento normal da secretaria, quando a ausência não implique falta a qualquer ato de serviço ou perturbação deste.

2 - Em caso de ausência, os funcionários devem informar previamente o respetivo superior hierárquico e indicar o local onde podem ser encontrados.

3 - Quando a urgência da saída não permita informar previamente o superior hierárquico, deve o funcionário informá-lo logo que possível, apresentando a respetiva justificação.

4 - Os secretários de tribunal superior e os secretários de justiça devem comunicar à Direcção-Geral dos Serviços Judiciários, até ao dia 5 de cada mês, as faltas de qualquer natureza dadas ao serviço no mês anterior pelos funcionários do respetivo tribunal.

Artigo66.º

Deveres

1 - Os funcionários de justiça têm os deveres gerais dos funcionários da Administração

Pública.

2 - São ainda deveres dos funcionários de justiça:

- a) Não fazer declarações ou comentários sobre processos, sem prejuízo da prestação de informações que constituam atos de serviço;
- b) Colaborar na normalização do serviço, independentemente do lugar que ocupam e da carreira a que pertencem;
- c) Colaborar na formação de estagiários;
- d) Frequentar as ações de formação para que sejam convocados;
- e) Usar capa nas sessões e audiências a que tenham de assistir.

3 - O modelo da capa a que se refere a alínea e) do número anterior é aprovado por portaria do Ministro da Justiça e os encargos com a sua aquisição são suportados pelo orçamento de delegação do Cofre Geral dos Tribunais.

SECÇÃO III

Incompatibilidades

Artigo 67.º

Incompatibilidades

Aos oficiais de justiça é aplicável o regime de incompatibilidades da função pública, sendo-lhes

ainda vedado:

- a) Exercer funções no tribunal ou juízo em que sirvam magistrados judiciais ou do Ministério Público a que estejam ligados por casamento ou união de facto, parentesco ou afinidade em qualquer grau da linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral;
- b) Exercer a função de jurado;
- c) Exercer a função de juiz social.

CAPÍTULO VI

Classificações

SECÇÃO I

Disposição geral

Artigo 68.º

Classificação dos funcionários de justiça

1 - Os oficiais de justiça são classificados, de acordo com o seu mérito, de Muito bom, Bom com distinção, Bom, Suficiente e Medíocre.

2 - A competência para classificar os oficiais de justiça cabe ao Conselho dos Oficiais de Justiça, com exceção dos secretários de tribunal superior, que são classificados pelo presidente do respetivo tribunal.

3 - Os restantes funcionários de justiça são classificados nos termos da lei geral, cabendo a homologação ao diretor-geral dos Serviços Judiciários.

SECÇÃO II

Classificação dos oficiais de justiça

Artigo 69.º

Efeitos

1 - A classificação de Medíocre implica para os oficiais de justiça a suspensão e a instauração de inquérito por inaptidão para o exercício do cargo.

2 - A suspensão durará até à decisão final do inquérito ou do processo disciplinar em que aquele haja sido convertido e não implica a perda de remunerações nem da contagem do tempo de serviço.

Artigo 70.º

Elementos a considerar

1 - São elementos a tomar em especial consideração na classificação dos oficiais de justiça:

- a) A idoneidade cívica;
- b) A qualidade do trabalho e a produtividade;
- c) A preparação técnica e intelectual;
- d) O espírito de iniciativa e colaboração;
- e) A simplificação dos atos processuais;
- f) O brio profissional;
- g) A urbanidade;
- h) A pontualidade e assiduidade.

2 - A capacidade de orientação e de organização do serviço é elemento relevante na classificação de funcionários providos em cargos de chefia.

3 - Nas classificações são sempre ponderadas as circunstâncias em que decorreu o exercício de funções, designadamente as condições de trabalho e o volume de serviço, informações, resultados de inspeções ou processos disciplinares, bem como outros elementos complementares, desde que, em qualquer caso, se reportem ao período abrangido pela inspeção.

Artigo 71.º

Periodicidade

1 - Os oficiais de justiça são classificados, em regra, de três em três anos.

2 - Mantém-se válida a classificação atribuída há mais de três anos, salvo se a desatualização for imputável ao oficial de justiça.

Artigo 72.º

Inspeções

1 - A classificação dos oficiais de justiça, com exceção dos secretários de tribunal superior, é precedida de inspeção pelo Conselho dos Oficiais de Justiça e de parecer do juiz-presidente.

2 - Nos casos do Departamento Central de Investigação e Ação Penal e dos departamentos de investigação e ação penal o parecer é emitido pelo magistrado coordenador.

Artigo 73.º

Comissão de serviço

Os oficiais de justiça em comissão de serviço são classificados se o Conselho dos Oficiais de Justiça dispuser de elementos suficientes ou se os puder obter, ordenando, para o efeito, a correspondente inspeção.

Artigo 74.º

Audiência prévia

Antes da atribuição da classificação, os oficiais de justiça são notificados para, no prazo de 10 dias úteis, se pronunciarem sobre o conteúdo do respetivo relatório de inspeção.

CAPÍTULO VII

Antiguidade

Artigo 75.º

Antiguidade na categoria

1 - A antiguidade dos funcionários de justiça na categoria conta-se desde a data da publicação do despacho de nomeação no Diário da República.

2 - Quando vários funcionários forem abrangidos por nomeações publicadas na mesma data, a antiguidade determina-se pela ordem da publicação.

3 - A ordem da publicação obedece à graduação para provimento.

4 - Nos casos de transição, a antiguidade corresponde ao tempo de serviço prestado em ambas as categorias.

5 - O tempo de serviço prestado na categoria de secretário de tribunal superior releva para a contagem da antiguidade na categoria de origem.

Artigo 76.º

Interinidade

1 - Aos oficiais de justiça é contado, para efeitos de antiguidade, o tempo de serviço prestado como interinos, quando não haja interrupção entre a interinidade e a nomeação definitiva ou quando sejam nomeados definitivamente no primeiro movimento que se realize após a cessação da interinidade.

2 - A contagem a que se refere o número anterior inicia-se no momento em que o funcionário nomeado interinamente satisfaça os requisitos exigidos para a nomeação definitiva.

Artigo 77.º

Listas de antiguidade

1 - As listas de antiguidade dos funcionários de justiça são divulgadas e distribuídas anualmente em cada tribunal pela Direcção-Geral dos Serviços Judiciários, sendo o respetivo anúncio publicado na 2.ª série do Diário da República.

2 - Os funcionários são graduados por categorias, de harmonia com o tempo de serviço que lhes for contado, mencionando-se, a respeito de cada um, a data de nascimento, a categoria e a data da nomeação.

3 - As listas são acompanhadas das observações que se mostrem necessárias à boa compreensão do seu conteúdo ou da situação dos funcionários por elas abrangidos.

Artigo 78.º

Reclamação

1 - Do despacho que aprova as listas de antiguidade cabe reclamação, a deduzir no prazo de 30 dias úteis a contar da publicação do anúncio a que se refere o n.º 1 do artigo anterior.

2 - A reclamação não pode fundamentar-se em contagem de tempo de serviço ou em outras circunstâncias que tenham sido consideradas em listas anteriores.

Artigo 79.º

Correção oficiosa de erros materiais

Quando a Direcção-Geral dos Serviços Judiciários verificar que houve erro material na graduação, pode a todo o tempo efetuar as necessárias correções.

PARTE II

Estatuto remuneratório

Artigo 80.º

Escala salarial

1 - A escala salarial dos oficiais de justiça é a constante do mapa II anexo ao presente diploma, do qual faz parte integrante.

2 - A escala salarial dos inspetores do Conselho dos Officiais de Justiça integra os índices 710, 760 e 810, correspondentes aos escalões 1, 2 e 3, respetivamente.

3 - As escalas salariais mencionadas nos números anteriores referenciam-se ao índice 100 da escala indiciária do regime geral.

Artigo 81.º

Progressão

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão dos oficiais de justiça faz-se na categoria de que são detentores e depende da permanência de um período de três anos no escalão imediatamente anterior.

2 - A progressão dos secretários de tribunal superior e dos inspetores do Conselho dos

Oficiais de Justiça faz-se nos termos do número anterior, quer no que respeita à categoria em que estão nomeados definitivamente, quer no que respeita à categoria em que estão nomeados em comissão de serviço.

3 - Os funcionários referidos no número anterior que deixem de exercer os seus cargos, por lhes ter sido dada por finda a respetiva comissão de serviço, regressam às categorias de origem no escalão que, em progressão normal, lhes couber.

Artigo 82.º

Escalão de promoção

1 - Na promoção do pessoal oficial de justiça a integração na escala remuneratória processa-se da seguinte forma:

- a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;
- b) Para o escalão a que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponda o índice superior mais aproximado, se o funcionário auferir já remuneração igual ou superior à do escalão 1.

2 - Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 10 pontos, a integração na nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da categoria.

3 - Se a remuneração, em caso de progressão, for superior à que resulta da aplicação dos números anteriores, a promoção faz-se para o escalão seguinte àquele que lhe corresponderia por força daquelas regras, exceto se o funcionário tiver mudado de escalão há menos de um ano.

Artigo 83.º

Mudança de situação

Quando um funcionário seja nomeado em nova categoria ou lugar tem direito a receber a remuneração correspondente à situação anterior até à aceitação da nomeação.

Artigo 84.º

Secretários de justiça em secretarias-gerais

1 - Os secretários de justiça nomeados para secretarias-gerais têm direito à remuneração correspondente à categoria de secretário de tribunal superior, nos seguintes termos:

- a) À remuneração correspondente ao escalão 1;
- b) À remuneração correspondente ao escalão a que, na nova estrutura remuneratória, corresponda o índice superior mais aproximado, se o funcionário auferir já remuneração igual ou superior à do escalão 1.

2 - A progressão faz-se nos termos do n.º 1 do artigo 81.º, quer na categoria de que são detentores, quer na categoria pela qual são remunerados.

Artigo 85.º

Comissões de serviço

1 - O secretário do Conselho dos Oficiais de Justiça e os secretários de inspeção têm direito à remuneração correspondente à categoria imediatamente superior à que detêm, nos termos constantes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior.

2 - Sempre que a remuneração devida pela normal progressão na categoria de que são detentores seja igual ou superior à que resulta da aplicação do n.º 1 do artigo 84.º, os funcionários referidos no número anterior passam a vencer, nesta última escala remuneratória, pelo escalão imediatamente superior àquele pelo qual vinham sendo remunerados.

3 - Os restantes funcionários nomeados em comissão de serviço têm direito à remuneração atribuída às funções exercidas, desde que estas correspondam a lugares dos quadros de pessoal dos organismos em que prestam serviço e os funcionários reúnam as habilitações

exigíveis, podendo, no entanto, optar pela remuneração do cargo de origem.

Artigo 86.º

Vogais do Conselho dos Oficiais de Justiça

1 - Os vogais do Conselho dos Oficiais de Justiça que exerçam funções em tempo integral têm direito à remuneração correspondente à categoria imediatamente superior à que detêm, nos termos constantes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 84.º e do n.º 2 do artigo anterior.

2 - Os restantes vogais têm direito, por cada reunião, a senhas de presença de montante a fixar por despacho dos Ministros das Finanças, da Justiça e do membro do Governo responsável pela Administração Pública.

Artigo 87.º

Interinidade

1 - À nomeação interina aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 82.º e no n.º 2 do artigo 85.º

2 - A antiguidade na categoria a que se refere o artigo 76.º é considerada para efeitos de progressão na escala remuneratória da categoria em que o funcionário vier a ser nomeado definitivamente.

Artigo 88.º

Suplementos

1 - Aos funcionários que prestam serviço em comarcas periféricas, nos termos do artigo 125.º, pode ser atribuído suplemento de fixação.

2 - Aos funcionários colocados em lugares dos quadros de secretarias em que o excecional volume ou complexidade do serviço dificultem o preenchimento dos quadros de pessoal ou a permanência dos funcionários pode ser atribuído suplemento remuneratório.

3 - Os suplementos referidos nos números anteriores são fixados por despacho dos Ministros das Finanças e da Justiça e do membro do Governo responsável pela Administração Pública.

PARTE III

Estatuto disciplinar

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 89.º

Responsabilidade disciplinar

Os oficiais de justiça são disciplinarmente responsáveis nos termos do regime geral dos funcionários e agentes da Administração Pública e dos artigos seguintes.

Artigo 90º

Infração disciplinar

Constituem infração disciplinar os factos, ainda que meramente culposos, praticados pelos oficiais de justiça com violação dos deveres profissionais, bem como os atos ou omissões da sua vida pública, ou que nela se repercutam, incompatíveis com a dignidade indispensável ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO II

PENAS

Artigo 91º

Suspensão

A pena de suspensão implica, para além dos efeitos previstos na lei geral:

- a) A cessação da interinidade, quando os factos tenham sido praticados na referida situação;
- b) A transferência, quando o oficial de justiça não possa manter-se no meio em que exercia funções à data da prática da infração sem quebra do prestígio que lhe é exigível, o que constará da decisão disciplinar;

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

- c) A impossibilidade de promoção ou de admissão a prova de acesso durante um ano, contado do termo da prática da infração, quando a pena de suspensão for superior a 120 dias.

Artigo 92º

Inatividade

A pena de inatividade produz, para além dos efeitos previstos na lei geral, os efeitos referidos no artigo anterior, sendo de dois anos o período de impossibilidade de promoção ou de admissão à prova de acesso.

Artigo 93º

Promoção de oficiais de justiça

- 1 – Durante a pendência de processo criminal ou disciplinar o oficial de justiça é graduado para promoção, sendo, no entanto, nomeado interinamente na respetiva vaga até decisão final.
- 2 – Se o processo for arquivado, se for proferida decisão absolutória ou aplicada pena que não prejudique a promoção, a nomeação converte-se em definitiva, sendo contado na atual categoria o tempo de serviço prestado interinamente.
- 3 – Nos restantes casos o funcionário regressa ao lugar de origem.

CAPÍTULO III

Procedimento disciplinar

Artigo 94º

Competência para a instauração do processo

Compete ao Conselho dos Oficiais de Justiça a instauração de processo disciplinar contra oficiais de justiça de nomeação definitiva.

Artigo 95º

Autonomia do procedimento disciplinar

- 1 – O procedimento disciplinar é independente do procedimento criminal.
- 2 – Quando em processo disciplinar se apure a existência de infração criminal, dá-se imediato conhecimento ao Ministério Público.

Artigo 96º

Suspensão preventiva

- 1 – O oficial de justiça arguido em processo disciplinar pode ser preventivamente suspenso das suas funções desde que haja fortes indícios de que à infração caberá, pelo menos, a pena de suspensão, e a continuação na efetividade de serviço seja prejudicial à instrução do processo, ao serviço ou ao prestígio e à dignidade da função.
- 2 – A suspensão preventiva é executada por forma a assegurar-se a defesa da dignidade pessoal e profissional do oficial de justiça.
- 3 – A suspensão preventiva não pode exceder 120 dias, determina a perda da remuneração de exercício e não prejudica a contagem do tempo de serviço.
- 4 – A perda da remuneração de exercício será reparada ou levada em conta pela entidade competente após a decisão final do processo.

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

Artigo 97º

Nomeação de defensor

1 – Se o arguido estiver impossibilitado de elaborar a defesa, por motivo de ausência, doença, anomalia mental ou incapacidade física, o Conselho dos Oficiais de Justiça requer à Ordem dos Advogados a nomeação de um defensor.

2 – Quando o defensor for nomeado em data posterior à da notificação da acusação, reabre-se o prazo para defesa com a sua notificação.

PARTE IV

Conselho dos Oficiais de Justiça

CAPÍTULO I

Noção, estrutura e organização

Artigo 98º

Noção

O Conselho dos Oficiais de Justiça é o órgão que aprecia o mérito profissional e exerce o poder disciplinar sobre os oficiais de justiça de nomeação definitiva, sem prejuízo do disposto no nº2 do artigo 68.

Artigo 99º

Composição

1 – O Conselho dos Oficiais de Justiça é composto pelo director-geral da Administração da Justiça, que preside, e pelos seguintes vogais:

a) Dois designados pela Direcção-Geral da Administração da Justiça, sendo um oficial de justiça;

b) Um designado pelo Conselho Superior da Magistratura;

c) Um designado pela Procuradoria-Geral da República;

d) Um oficial de justiça por cada distrito judicial, eleito pelos seus pares, e que à data do termo do prazo de apresentação das candidaturas preste serviço num tribunal sediado no distrito judicial pelo qual concorre.

2 – Um dos vogais a que se refere a alínea a) do número anterior exerce as funções de vice-presidente, por designação do presidente.

Artigo 100º

Secretário

O Conselho dos Oficiais de Justiça é secretariado por um oficial de justiça de categoria não inferior a escrivão de direito ou técnico de justiça principal, nomeado em comissão de serviço pelo presidente, sob proposta do Conselho dos Oficiais de Justiça.

Artigo 101º

Serviços de apoio

Os serviços de apoio ao Conselho dos Oficiais de Justiça são assegurados por pessoal da Direcção-Geral da Administração da Justiça.

Artigo 102º

Forma de designação

1 – Os oficiais de justiça referidos na alínea d) do nº1 do artigo 99 são eleitos por sufrágio secreto e universal, segundo o princípio da representação proporcional e o método da média mais alta, com observância das seguintes regras:

a) Apura-se em separado o número de votos obtidos por cada lista;

b) O número de votos de cada lista é dividido, sucessivamente, por 1, 2, 3, 4, 5, etc., sendo os quocientes considerados com parte decimal alinhados por ordem decrescente da sua

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

grandeza numa série de tantos termos quantos os mandatos atribuídos ao órgão respetivo;

c) Os mandatos pertencem às listas a que correspondem os termos da série estabelecida pela regra anterior, recebendo cada uma das listas tantos mandatos quantos os seus termos na série;

d) No caso de restar um ou mais mandatos por distribuir, por os termos seguintes da série serem iguais e de listas diferentes, o mandato ou mandatos cabem à lista ou listas que tiverem obtido maior número de votos.

2 – Se mais de uma lista obtiver igual número de votos, não há lugar à atribuição de mandatos, devendo o ato eleitoral ser repetido.

Artigo 103º

Princípios eleitorais

1 – A eleição dos oficiais de justiça referida na alínea d) do nº1 do artigo 99 é feita com base em recenseamento organizado pela Direcção-Geral da Administração da Justiça, entidade que remeterá os cadernos eleitorais ao Conselho dos Oficiais de Justiça.

2 – É facultado aos eleitores o exercício do direito de voto por correspondência, devendo os respetivos serviços fornecer os meios indispensáveis para o efeito.

3 – A eleição tem lugar dentro dos 30 dias anteriores à vacatura dos cargos e é anunciada, com a antecedência mínima de 45 dias, por publicação no Diário da República.

Artigo 104º

Organização de listas

1 – A eleição dos oficiais de justiça efectua-se por listas elaboradas por organismos sindicais ou de classe dos oficiais de justiça ou por um mínimo de 100 eleitores.

2 – As listas incluem pelo menos dois suplentes em relação a cada candidato efetivo, que devem prestar serviço no mesmo distrito judicial, havendo em cada lista tantos candidatos quantos os distritos judiciais.

3 – Não pode haver candidatos por mais de uma lista.

4 – Na falta de candidaturas, serão marcadas novas eleições, a realizar no prazo de seis meses, mantendo-se em funções os vogais anteriormente eleitos.

Artigo 105º

Distribuição de lugares

Apurados os votos pela forma descrita no artigo 102, os mandatos são distribuídos pela ordem seguinte:

1 mandato - oficial de justiça proposto pelo distrito judicial de Lisboa;

2 mandato - oficial de justiça proposto pelo distrito judicial do Porto;

3 mandato - oficial de justiça proposto pelo distrito judicial de Coimbra;

4 mandato - oficial de justiça proposto pelo distrito judicial de Évora.

Artigo 106º

Comissão de eleições

1 – A fiscalização da regularidade dos atos eleitorais e o apuramento final da votação competem a uma comissão de eleições.

2 – Constituem a comissão de eleições o director-geral da Administração da Justiça, um técnico superior da Direcção-Geral da Administração da Justiça e um oficial de justiça.

3 – Tem o direito de integrar a comissão de eleições um representante de cada lista admitida ao ato eleitoral.

4 – As funções de presidente são exercidas pelo director-geral da Administração da Justiça e as deliberações tomadas à pluralidade de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade.

Artigo 107º

Competência da comissão de eleições

Compete especialmente à comissão de eleições resolver as dúvidas suscitadas na

interpretação das normas reguladoras do processo eleitoral e decidir as reclamações que surjam no decurso das operações eleitorais.

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

Artigo 108º

Contencioso eleitoral

O recurso contencioso dos atos eleitorais é interposto, no prazo de sete dias, para o Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa e decidido nos cinco dias seguintes à sua admissão.

Artigo 109º

Exercício dos cargos

1 – Os vogais eleitos do Conselho dos Oficiais de Justiça mantêm-se em funções por um período de três anos, não podendo ser reeleitos para um terceiro mandato consecutivo, nem durante o triénio imediatamente subsequente ao termo do segundo mandato consecutivo.

2 – Sempre que durante o exercício do cargo um vogal eleito fique impedido, são chamados os respetivos suplentes, e, na falta destes, faz-se declaração de vacatura, procedendo-se a nova eleição, nos termos dos artigos anteriores.

3 – Os membros do Conselho dos Oficiais de Justiça mantêm-se em exercício de funções até à posse dos que os venham substituir.

Artigo 110º

Estatuto dos vogais

1 – O cargo de vogal do Conselho dos Oficiais de Justiça pode ser exercido, segundo deliberação daquele órgão, de uma das seguintes formas:

a) Em tempo integral;

b) Em acumulação com as funções correspondentes ao cargo de origem, com redução do serviço correspondente a esse cargo.

2 – Os vogais a que se refere a alínea a) do número anterior exercem funções em comissão de serviço.

3 – O cargo de vogal do Conselho dos Oficiais de Justiça é incompatível com o de inspetor ou de secretário de inspeção.

CAPÍTULO II

COMPETÊNCIAS E FUNCIONAMENTO

Artigo 111

Competência

Compete ao Conselho dos Oficiais de Justiça:

a) Apreciar o mérito profissional e exercer a ação disciplinar sobre os oficiais de justiça de nomeação definitiva, sem prejuízo da competência disciplinar atribuída a magistrados e do disposto no nº2 do artigo 68;

b) Apreciar os pedidos de revisão de processos disciplinares e de reabilitação;

c) Emitir parecer sobre diplomas legais relativos à organização judiciária e ao Estatuto dos Funcionários de Justiça e, em geral, sobre matérias relativas à administração judiciária;

d) Estudar e propor ao Ministro da Justiça providências legislativas com vista à eficiência e ao aperfeiçoamento das instituições judiciárias;

e) Elaborar o plano de inspeções;

f) Ordenar inspeções, inquéritos e sindicâncias;

g) Aprovar o regulamento interno, o regulamento das inspeções e o regulamento eleitoral;

h) Adotar as providências necessárias à organização e boa execução do processo eleitoral;

i) Exercer as demais funções conferidas por lei.

Artigo 112º

Delegação de poderes

1 – O Conselho dos Oficiais de Justiça pode delegar no presidente, com faculdade de subdelegação no vice-presidente, poderes para:

a) Ordenar inspeções extraordinárias;

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

b) Instaurar inquéritos e sindicâncias.

2 – O presidente e o vice-presidente podem decidir sobre outros assuntos de carácter urgente, ficando tais atos sujeitos a ratificação do Conselho dos Oficiais de Justiça, na primeira reunião realizada após a sua prática.

Artigo 113º

Funcionamento

1 – O Conselho dos Oficiais de Justiça funciona em plenário.

2 – O plenário é constituído por todos os membros do Conselho dos Oficiais de Justiça.

3 – As reuniões do plenário do Conselho dos Oficiais de Justiça têm lugar ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocadas pelo presidente, por sua iniciativa ou a solicitação de um terço dos seus membros.

4 – As deliberações são tomadas à pluralidade dos votos, cabendo ao presidente voto de qualidade.

5 – Para a validade das deliberações exige-se a presença da maioria dos seus membros.

6 – O Conselho dos Oficiais de Justiça pode convidar para participar nas reuniões, com voto consultivo, quaisquer entidades cuja presença se mostre relevante.

Artigo 114º

Competência do presidente

1 – Compete ao presidente do Conselho dos Oficiais de Justiça:

a) Representar o Conselho dos Oficiais de Justiça, bem como exercer as funções que lhe forem delegadas por este;

b) Dar posse ao vice-presidente e ao secretário;

c) Dar posse aos inspetores e respetivos secretários;

d) Dirigir e coordenar os serviços de inspeção.

2 – O presidente pode delegar no vice-presidente a competência para dar posse ao secretário, bem como as competências previstas nas alíneas c) e d) do número anterior.

Artigo 115º

Competência do vice-presidente

1 – Compete ao vice-presidente do Conselho dos Oficiais de Justiça substituir o presidente nas suas faltas, ausências ou impedimentos e exercer as funções que lhe forem delegadas ou subdelegadas.

2 – O vice-presidente pode subdelegar nos vogais que exerçam funções em tempo integral as competências que lhe forem delegadas ou subdelegadas.

Artigo 116º

Competência do secretário

Compete ao secretário do Conselho dos Oficiais de Justiça:

a) Orientar e dirigir os serviços de apoio, sob a superintendência do presidente e em conformidade com o regulamento interno;

b) Submeter a despacho do presidente, do vice-presidente ou dos vogais os assuntos da competência destes e os que, pela sua natureza, justifiquem a convocação do Conselho;

c) Promover a execução das deliberações do Conselho;

d) Propor ao presidente ordens de execução permanente;

e) Lavrar as atas das reuniões do Conselho;

f) Solicitar aos tribunais ou a quaisquer outras entidades públicas ou privadas as informações necessárias ao funcionamento dos serviços.

Artigo 117º

Distribuição de processos

1 – Os processos são distribuídos por sorteio aos vogais eleitos, nos termos do regulamento interno.

2 – O vogal a quem o processo for distribuído é seu relator.

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

3 – O relator requisita os documentos, processos e diligências que considere necessários, pelo tempo indispensável, com ressalva do segredo de justiça e por forma a não causar prejuízo aos interessados.

CAPÍTULO III

RECURSOS

Artigo 118º

Impugnação administrativa

1 – Das decisões do presidente, do vice-presidente ou dos vogais cabe recurso para o plenário do Conselho dos Oficiais de Justiça, a interpor no prazo de 30 dias úteis.

2 – O recurso deve ser decidido em igual prazo.

Artigo 119º

Impugnação contenciosa

Das deliberações do Conselho dos Oficiais de Justiça são impugnáveis contenciosamente para o tribunal administrativo de círculo competente.

CAPÍTULO IV

SERVIÇOS DE INSPECÇÃO

Artigo 120º

Estrutura

1 – Junto do Conselho dos Oficiais de Justiça funcionam os serviços de inspeção.

2 – Os serviços de inspeção são constituídos por inspetores e secretários de inspeção.

3 – O quadro dos serviços de inspeção é fixado por despacho do Ministro da Justiça, sob proposta do Conselho dos Oficiais de Justiça.

Artigo 121º

Competência

Compete aos serviços de inspeção facultar ao Conselho dos Oficiais de Justiça os elementos necessários ao exercício das competências a que se referem as alíneas *a)* a *d)* e *f)* do artigo 111.

Artigo 122º

Inspetores e secretários de inspeção

1 – Os inspetores são nomeados em comissão de serviço, mediante proposta do Conselho dos Oficiais de Justiça, de entre secretários de justiça com classificação de *Muito bom*.

2 – Os secretários de inspeção são nomeados nos termos do número anterior de entre oficiais de justiça com categoria igual ou inferior a escrivão de direito ou técnico de justiça principal com classificação de *Muito bom*.

3 – As comissões de serviço a que se referem os números anteriores têm a duração de três anos, sendo renováveis por igual período se o Conselho dos Oficiais de Justiça, até 60 dias antes do termo do respetivo prazo, se pronunciar favoravelmente; em casos excepcionais, devidamente fundamentados, pode haver segunda renovação.

4 – Os lugares de origem dos funcionários nomeados para os serviços de inspeção podem

ser declarados vagos pelo director-geral da Administração da Justiça, ponderada a conveniência do serviço.

PARTE V

Disposições finais e transitórias

Artigo 123º

Regime supletivo

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

São subsidiariamente aplicáveis aos funcionários de justiça no ativo ou aposentados as normas vigentes para a função pública.

Artigo 124º

Requerimentos

1 – Os modelos de requerimento a que se refere o nº1 do artigo 19 constituem exclusivo da Direcção-Geral da Administração da Justiça.

2 – O preço dos respetivos impressos é fixado por despacho do Ministro da Justiça e o produto da sua venda constitui receita dos Serviços Sociais do Ministério da Justiça.

3 – Os impressos referidos no número anterior são fornecidos pela Direcção-Geral dos Serviços Judiciários e pelas secretarias dos tribunais.

4 - Enquanto não forem aprovados os modelos a que se referem os números anteriores, o requerimento obedece às seguintes formalidades:

a) Graduação dos diferentes lugares em linhas separadas e por ordem de preferência de provimento;

b) Indicação do título, efetivo ou interino, do provimento pretendido.

Artigo 125º

Comarcas periféricas

Por despacho do Ministro da Justiça, sob proposta do director-geral da Administração da Justiça, são fixadas, para efeitos do disposto no artigo 88, as comarcas periféricas.

Artigo 126º

Bolsas e abonos

1 – Os alunos do curso a que se refere o nº1 do artigo 7, quando realizem o estágio curricular em tribunal sediado em comarca diferente daquela em que se encontra instalada a respetiva escola, têm direito a uma bolsa no valor correspondente ao índice 125 do mapa II anexo ao presente diploma.

2 – Os funcionários orientadores de estágio curricular ou de ingresso têm direito a abono a fixar por despacho dos Ministros das Finanças, da Justiça e do membro do Governo responsável pela Administração Pública.

Artigo 127º

Remunerações de funcionários

1 – Da aplicação do presente diploma não pode ocorrer diminuição do nível remuneratório atual de qualquer funcionário de justiça, enquanto se mantiver no exercício das funções que atualmente desempenha.

2 – O pessoal que renunciou às promoções ao abrigo do nº2 do artigo 110 do Decreto-Lei nº385/82, de 16 de Setembro, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei nº320/85, de 5 de Agosto, beneficia da remuneração correspondente à categoria de escrivão-adjunto, desenvolvendo-se a respetiva progressão nos termos do nº1 do artigo 81 ao longo dos escalões que integram a estrutura remuneratória desta categoria.

Artigo 128º

Acesso

1 – A promoção dos oficiais de justiça possuidores de curso de acesso válido realizado nos

termos do Decreto-Lei nº376/87, de 11 de Dezembro, é efetuada de acordo com as regras constantes do referido decreto-lei.

2 – Sem prejuízo do disposto no artigo 40 do presente diploma, os oficiais de justiça referidos no número anterior gozam de preferência sobre os restantes candidatos.

3 – Enquanto não existirem oficiais de justiça possuidores dos requisitos de acesso às categorias de escrivão-adjunto e de técnico de justiça-adjunto, mantém-se em vigor o artigo 187 do Decreto-Lei nº376/87, de 11 de Dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei nº167/89, de 23 de Maio.

Artigo 129º

Atuais inspetores e secretários de inspeção

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

do Conselho dos Oficiais de Justiça

1 – A renovação das comissões de serviço dos atuais inspetores e secretários de inspeção do Conselho dos Oficiais de Justiça não está sujeita ao disposto no nº3 do artigo 122.

2 – Enquanto se mantiverem em exercício de funções no Conselho dos Oficiais de Justiça, os atuais secretários de inspeção são remunerados de acordo com a escala salarial constante do mapa anexo ao Decreto-Lei nº223/98, de 17 de Julho.

3 – A progressão dos funcionários referidos no número anterior faz-se nos termos gerais, quer no que respeita à categoria onde estão nomeados definitivamente, quer no que respeita à categoria onde estão nomeados em comissão de serviço.

Artigo 130º

Transição

1 – Consideram-se integrados:

a) Na categoria de secretário de justiça, os atuais secretários judiciais e secretários técnicos;

b) Na categoria de escrivão auxiliar os atuais escriturários judiciais.

2 – Enquanto não for efetuada a adequação dos quadros de pessoal à transição a que se refere a alínea a) do número anterior, mantém-se a atual estrutura hierárquica das secretarias.

3 – As transições a que se reporta o nº1 fazem-se para o escalão a que corresponde, na estrutura das novas categorias, índice remuneratório igual.

4 – O tempo de serviço prestado nas categorias de secretário judicial, secretário técnico e escriturário judicial é contado nas categorias em que os funcionários são integrados, nos termos das alíneas a) e b) do nº1.

Artigo 131º

Secretários de inspeção do Conselho Superior da Magistratura e do Conselho Superior do Ministério Público

1 – Às comissões de serviço de oficiais de justiça para o exercício de funções de secretário de inspeção do Conselho Superior da Magistratura e do Conselho Superior do Ministério Público aplica-se o disposto no nº2 do artigo 81, na parte final do nº1 e nos nºs 3 e 4 do artigo 122 e no nº1 do artigo 129.

2 – A progressão salarial dos oficiais de justiça referidos no número anterior faz-se nos termos do nº2 do artigo 81.

Artigo 132º

Procedimento disciplinar

O presente diploma só se aplica aos processos instaurados a partir da data da sua entrada em vigor, independentemente do momento em que a infração tiver sido cometida.

Artigo 133º

Processo de admissão pendente

É prorrogada até 30 de Setembro de 2003 a validade do processo de seleção de candidatos a que se refere a lista publicada no *Diário da República*, 2.ª série, de 2 de Setembro de 1996.

Artigo 134º

Encargos

1 – Os encargos com as remunerações dos funcionários a que se referem as alíneas *b)* a *f)* do artigo 2 são suportados pelo Orçamento do Estado.

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

2 – Os restantes encargos decorrentes do presente diploma são suportados pelo Cofre dos Conservadores, Notários e Funcionários de Justiça.

MAPA I

a) Compete ao secretário de tribunal superior:

Dirigir os serviços da secretaria;

Elaborar e gerir o orçamento de delegação da secretaria;

Distribuir, coordenar e controlar o serviço externo;

Proferir nos processos despachos de mero expediente, por delegação do magistrado respetivo;

Corresponder-se com entidades públicas e privadas sobre assuntos referentes ao funcionamento do tribunal, por delegação do magistrado respetivo;

Assinar as tabelas das causas com dia designado para julgamento;

Assistir às sessões do tribunal e elaborar as respetivas atas;

Assegurar o expediente do Serviço Social do Ministério da Justiça, na qualidade de seu delegado;

Submeter a despacho do presidente os assuntos da sua competência;

Apresentar os processos e papéis à distribuição;

Providenciar pela conservação das instalações e equipamentos do tribunal;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

b) Compete ao secretário de justiça:

Dirigir os serviços da secretaria;

Elaborar e gerir o orçamento de delegação da secretaria;

Assegurar o expediente do Serviço Social do Ministério da Justiça, na qualidade de seu delegado;

Proferir nos processos despachos de mero expediente, por delegação do magistrado respetivo;

Corresponder-se com as entidades públicas e privadas sobre assuntos referentes ao funcionamento do tribunal e ao normal andamento dos processos, por delegação do magistrado respetivo;

Dirigir o serviço de contagem de processos, providenciando pelo correto desempenho dessas funções, assumindo-as pessoalmente quando tal se justifique;

Desempenhar as funções da alínea *c)* sempre que o quadro de pessoal da secretaria não preveja lugar de escrivão de direito afeto secção central;

Desempenhar as funções da alínea *d)* e *i)* sempre que o quadro de pessoal da secretaria não preveja lugar de escrivão e ou técnico de justiça principal afetos à secção de processos;

Distribuir, coordenar e controlar o serviço externo;

Providenciar pela conservação das instalações e equipamentos do tribunal;

Nas secretarias-gerais, dirigir o serviço da secretaria por forma a assegurar a prossecução das respetivas atribuições e desempenhar as demais funções previstas nesta alínea relativamente à secretaria-geral respetiva;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

c) Compete ao escrivão de direito provido em secção central dos serviços judiciais:

Orientar, coordenar, supervisionar e executar as atividades desenvolvidas na secção, em conformidade com as respetivas atribuições;

Preparar e apresentar os processos e papéis para distribuição;

Assegurar a contagem dos processos e papéis avulsos;

Efetuar as liquidações finais nas varas criminais, nos juízos criminais, nos juízos de competência especializada criminal e nos juízos de pequena instância criminal;

Organizar os mapas estatísticos;

Escriturar a receita e despesa do Cofre;

Processar as despesas da secretaria;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

d) Compete ao escrivão de direito provido em secção de processos dos serviços judiciais:

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

Orientar, coordenar, supervisionar e executar as atividades desenvolvidas na secção, em conformidade com as respetivas atribuições;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

e) Compete ao escrivão de direito provido em secção central de serviço externo:

Orientar, coordenar, supervisionar e executar as atividades desenvolvidas na secção, em conformidade com as respetivas atribuições;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

f) Compete ao escrivão-adjunto:

Assegurar, sob a orientação do escrivão de direito, o desempenho de funções atribuídas à respetiva secção;

Desempenhar as funções atribuídas ao escrivão auxiliar, na falta deste ou quando o estado dos serviços o exigir;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

g) Compete ao escrivão auxiliar:

Efetuar o serviço externo;

Preparar a expedição de correspondência e proceder à respetiva entrega e recebimento;

Prestar a necessária assistência aos magistrados;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

h) Compete ao técnico de justiça principal provido em secção central dos serviços do Ministério Público:

Orientar, coordenar, supervisionar e executar as atividades desenvolvidas na secção, em conformidade com as respetivas atribuições;

Preparar e apresentar os processos e papéis à distribuição;

Organizar os mapas estatísticos;

Preparar, tratar e organizar os elementos e dados necessários à elaboração do relatório anual;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

i) Compete ao técnico de justiça principal provido em secção de processos dos serviços do Ministério Público:

Orientar, coordenar, supervisionar e executar as atividades desenvolvidas na secção, em

conformidade com as respectivas atribuições;

Desempenhar, no âmbito do inquérito, as funções que competem aos órgãos de polícia criminal;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

j) Compete ao técnico de justiça-adjunto:

Assegurar, sob orientação superior, o desempenho das funções atribuídas à respetiva secção;

Desempenhar, no âmbito do inquérito, as funções que competem aos órgãos de polícia criminal;

Desempenhar as funções atribuídas ao técnico de justiça auxiliar, na falta deste ou quando o estado dos serviços o exigir;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

l) Compete ao técnico de justiça auxiliar:

Desempenhar, no âmbito do inquérito, as funções que competem aos órgãos de polícia criminal;

Efetuar o serviço externo;

Preparar a expedição de correspondência e proceder à respetiva entrega e recebimento;

Prestar a necessária assistência aos magistrados;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

m) Compete ao oficial porteiro:

Zelar pela segurança e conservação do edifício;

Executar as diversas tarefas relativas ao serviço de portaria;

Centro de Formação de Oficiais de Justiça DL 376/87

Orientar, fiscalizando e colaborando, a limpeza das instalações e pequenos serviços de reparação;

Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

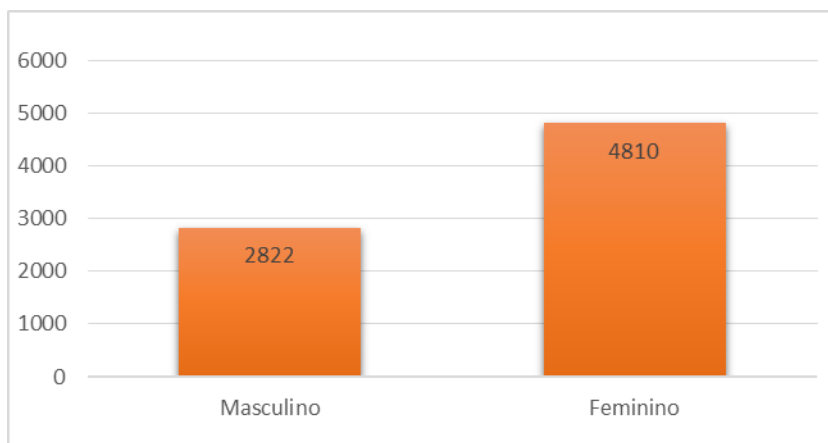
n) Compete ao auxiliar de segurança:

Assegurar a vigilância e a segurança das instalações;

Controlar a entrada e a saída de pessoas, verificando os objetos suspeitos de que as mesmas se façam acompanhar;

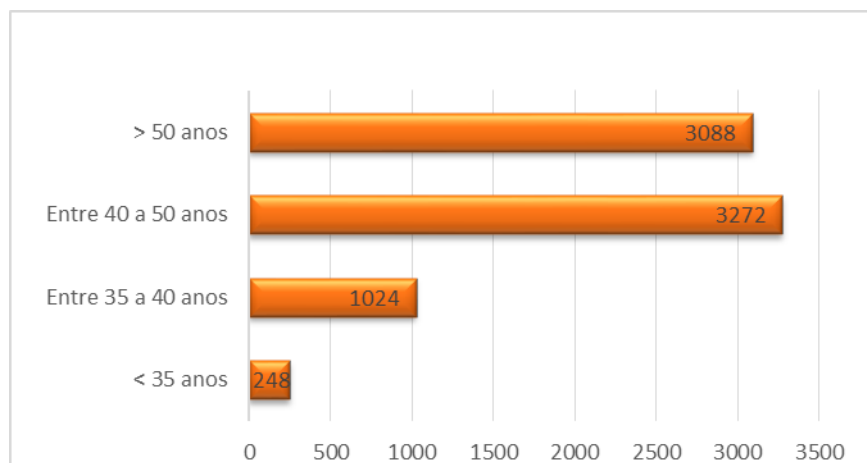
Desempenhar as demais funções conferidas por lei ou por determinação superior.

Anexo C – Quadros de caracterização dos Oficiais de Justiça¹⁷



Quadro 1 - Distribuição dos Oficiais de Justiça por género

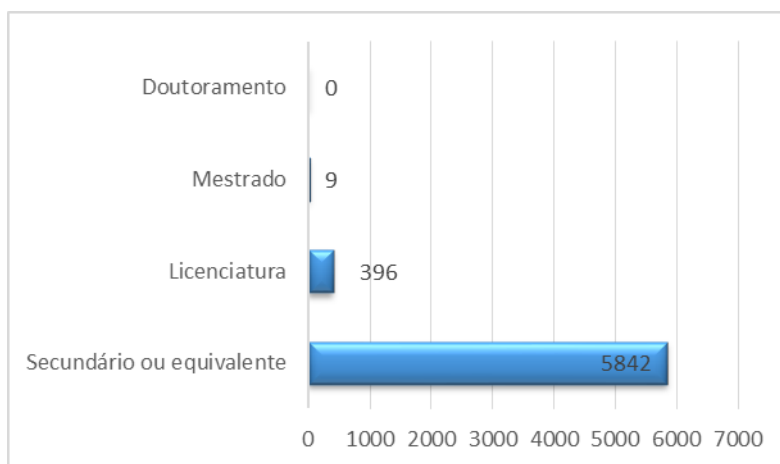
Verifica-se que em todas as carreiras existe uma maior incidência do género feminino com exceção da carreira de Secretário de Justiça.



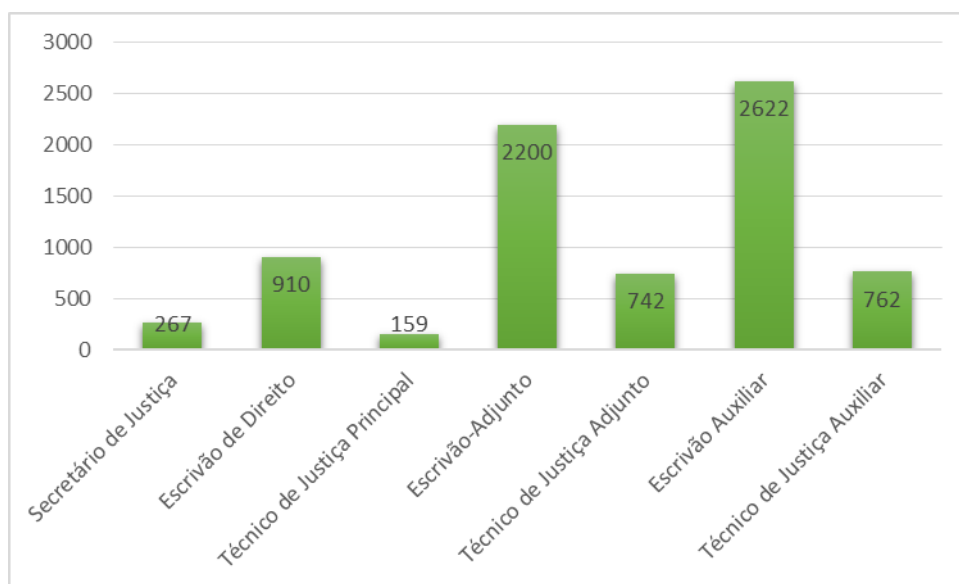
Quadro 2 – Distribuição dos oficiais de Justiça por idade

Tal como se observa do quadro 2 a faixa etária da maior parte dos OJ situa-se entre os 40 e 50 anos.

¹⁷Fonte Balanço Social da DGAI 2011. Consultado em 15 de julho de 2013. Disponível em [http://www.dgaj.mj.pt/sections/files/dgaj/instrumentos-de-gestao/balanco-social/balanco-social-2011/downloadFile/file/Balanco Social 2011.pdf?nocache=1339780844.78](http://www.dgaj.mj.pt/sections/files/dgaj/instrumentos-de-gestao/balanco-social/balanco-social-2011/downloadFile/file/Balanco%20Social%202011.pdf?nocache=1339780844.78)



Quadro 3 – Distribuição dos Oficiais de Justiça relativamente às suas habilitações literárias



Quadro 4 – Distribuição dos Oficiais de Justiça por categoria profissional